

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

DARWIS

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

E-mai: darwis@untag-smd.ac.id

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (Pendidikan, Pelatihan, Mutasi, Promosi, dan Stres Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai, dan untuk mengetahui (Pendidikan, Pelatihan, Mutasi, Promosi, dan Stres Kerja) yang berpengaruh dominan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Kutai Timur. Dasar teori yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup pengertian pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan dan stress kerja. Populasi penelitian adalah pegawai negeri yang bekerja pada kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Sampel penelitian dilakukan dengan pengisian kuesioner oleh 100 orang koresponden yang berasal dari sekretariat kabupaten Kutai Timur. Data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir berdasarkan pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan dan stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap analisis Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Mutasi, Promosi, Stress Kerja, Pengembangan Karir

I. PENDAHULUAN

Pengembangan karier pegawai harus diarahkan pada upaya memperbaiki unjuk kerja (performance) personel dalam semua posisi/jabatan, mengembangkan kecakapan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan karier atau promosi sehingga berkembang sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, pelayanan terhadap kepentingan karier pegawai menjadi sesuatu yang mutlak dalam mekanisme pembinaan organisasi secara keseluruhan. Plippo (1990:269) mengemukakan: "adalah ironis bagi seseorang apabila kariernya hanya mendapat perhatian kecil dari organisasinya".

II. DASAR TEORI

Mangkunegara (2005:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi managerial, dalam mengkaji kualitas sumber daya manusia.

Karier adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Handoko (2004) menyatakan bahwa karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja. Karier menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat

dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Pengembangan karier merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2001:88) menyatakan bahwa pengembangan karier mengacu pada masalah staf dan personil dalam proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang biasanya berupa mutasi kerja.

Pendidikan adalah suatu upaya sadar dan terencana untuk dapat memberikan suatu wahana dan wawasan tentang pengetahuan kerja dan cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi kemajuan pekerjaan. Akan berbeda karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan tinggi. Aktualisasinya dapat di lihat bahwa karyawan yang memiliki pendidikan, dalam melaksanakan aktivitas kerjanya lebih mudah mengembangkan dan lebih memahami tentang perencanaan kerja, dan metode pelaksanaan pekerjaan hingga keberhasilan menjalankan pekerjaan dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah cenderung memperlihatkan ketidaktahuan dan kelambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bahkan cenderung terbelalai.

Dharma(2004:26) menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Manullang (1994: 83) pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan agar karyawan dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang karyawan untuk

mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus.

Mutasikaryawan merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam lingkup organisasi. Karena itu merupakan kekuatan yang sanggup mengubah posisi karyawan, maka dikatakan bahwa mutasi merupakan salah satu cara yang paling baik untuk mengembangkan sumber daya manusia aparatur dalam lingkup organisasi. Saydam (1996 : 97) menyatakan mutasi dalam manajemen sumber daya manusia aparatur dapat mencakup dua pengertian.

III. METODE PENELITIAN

Rincian Data Yang Diperlukan

Jenis dan Sumber data terdiri dari :

- Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung di lapangan
- Data Sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literature seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

Alat Analisis dan Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y: Pengembangan Karir (*dependent*)

a: Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien Regresi

X_1 : Pendidikan

X_2 : Pelatihan

X_3 : Mutasi

X_4 : Promosi

X_5 : Stres Kerja

2. Pengujian Data

Menurut Ardhana¹² (dalam Lexy J. Moleong 2002: 103) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke

dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.

a. Uji Validitas

Uji Validitas Item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata rely dan ability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran reliable atau dapat dipercaya atau kestabilan data. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan uji Alpha Cronbac dengan Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

Dimana :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

α = Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbac

K = Jumlah item pertanyaan diuji

$\sum S^2$ = Jumlah varian skor item

SX^2 = Varian skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.[3] Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

- 1) Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- 2) Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- 3) Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat

- 4) Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah[4]

3. Pengujian Model Regresi

a. Uji Normalitas

Uji distribusinormal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusinormal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Cara yang biasa dipakai untuk menghitung masalah ini adalah Chi Square. Tetapi karena tes ini memiliki kelemahan, maka yang kita pakai adalah Kolmogorov Smirnov. Kedua tes dinamakan masuk dalam kategori Goodness Of Fit Tes Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal.

1) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

4) Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2003). Dalam penelitian ini penulis mengemukakan sesuai dengan kerangka konseptual pada Gambar 3.2 dan hasil analisis regresi linier berganda, hipotesis diterima atau ditolak maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ha : Hipotesis Diterima Apabila :

- 1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir
- 2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir
- 3) Mutasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir
- 4) Promosi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir
- 5) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir

H0 : Hipotesis Ditolak Apabila :

- 1) Pendidikan berpengaruh negative terhadap pengembangan karir
- 2) Pelatihan berpengaruh negative terhadap pengembangan karir
- 3) Mutasi berpengaruh negative terhadap minat beli konsumen
- 4) Promosi berpengaruh negative terhadap minat beli konsumen
- 5) Stres Kerja berpengaruh negative terhadap pengembangan karir

IV. HASIL PENELITIAN

Kebutuhan mutasi bertujuan untuk dapat meningkatkan wawasan, pengalaman kerja, keterampilan dan

penguasaan bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pengembangan sumber daya manusianya. Dan diharapkan mutasi ini Teori mendukung mengenai mutasi dikemukakan oleh Saydam (1996:101) bahwa mutasi dapat pula disebabkan atas permintaan Pegawai sendiri dengan alasan pribadi dan keluarga, kesehatan, lingkungan kerja yang cocok, hubungan kerja yang kurang harmonis, beban tugas yang dirasa terlalu berat, serta tingkat pendidikan yang berubah. Pada dasarnya yang menjadi tujuan mutasi Pegawai itu antara lain adalah menempatkan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, meningkatkan semangat dan motivasikerja Pegawai, upaya pengembangan Pegawai, serta sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan Pegawai dan organisasi.

V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji validitas setiap butir maka skor dari masing-masing butir dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir, dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat, ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi butir-butir dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap butir dapat dilakukan dengan mengkorelasikan butir dengan skor total pada faktor.

Uji Reliabilitas

Untuk Uji Reliabilitas, dimana reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 s/d 1,00, akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial.

Nilai reliabilitas dari 4 item variabel Tabel 5.7 tersebut di atas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai $\alpha = 0.887 > r_{tabel} 0.195$, artinya melebihi nilai *cut off* yaitu 0.6, maka semua dimensi adalah reliable.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 16, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.707 + 0.013X_1 + 0.202X_2 + 0.082X_3 + 0.387X_4 + 0.156X_5$$

Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni *Pendidikan, Pelatihan, mutasi, dan promosi* berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni pengembangan karir. Sedangkan variabel *Stres Kerja* berpengaruh negatif terhadap pengembangan karir. Di mana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel *Promosi* sebesar 0,387

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan temuan dan aplikasinya, maka disimpulkan pendidikan dan pelatihan, serta mutasi dan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan variable promosi paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta dari hasil kuesioner, selanjutnya akan disarankan sebagai masukan kepada pihak yang berkompeten pada Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam pengembangan karir pegawai yang berpengaruh terhadap komitmen kerja :

1. Meningkatkan program pelatihan dan pendidikan yg berkaitan dengan pengembangan karir
2. Memberikan peluang kepada setiap pegawai untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, Dalam pelatihan, setiap pegawai harus mengikuti pelatihan kerja, khususnya di bidang kesekretariatan dan aplikasi perkantoran, sehingga perusahaan memiliki SDM yang handal, mandiri dan profesional dalam bekerja.
3. Pimpinan perlu memperhatikan pegawai yang telah senior atau berprestasi untuk diberikan promosi jabatan atau mutasi ke unit kerja yang lebih sesuai guna mewujudkan *the right man on the right place*.
4. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan jenjang pendidikan pegawai sebagai dasar dalam membuat program pengembangan karir.
5. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan bentuk hukuman yang lain yg lebih efektif sebelum memutuskan untuk memberhentikan pegawai.
6. Kepada pimpinan instansi yang menajdi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memacu pembinaan kepada para pegawai agar kinerja mereka lebih baik, sehingga dengan kinerja yang baik tersebut mereka dapat mengembangkan karir mereka secara lebih maksimal.
7. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya serta lebih meningkatkan motivasi diri di dalam bekerja agar kualitas hasil pekerjaan yang diberikan kepada lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga segala kebutuhan untuk

pengembangan karir dapat lebih maksimal lagi disediakan oleh lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B, (1995), *Manajemen Personalia*, Jilid 1, Edisi Ke-6, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani T, (2004) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Manulang, 1996, *Manajemen Personalia*, Medan, Sinar Harapan.
- .