

KORELASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LOA JANAN KABUPATEN KUTAI KERTANEGARA

Puspita Sari¹

Abstrak

Puspita Sari, "Korelasi Pendidikan dan Pelatihan dengan Pengembangan Karier Pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara". Dibawah bimbingan Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si selaku dosen pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan, serta untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam pembuatan kesimpulan.

Metode penelitian ini termasuk penelitian asosiatif atau penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Definisi Operasional meliputi independen variabel atau pendidikan dan pelatihan dan dependen variabel atau variabel pengembangan karier. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampel Nonprobability Sampling yaitu Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukuran data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Rank Spearman (r_s).

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi rank spearman, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=46$, dimana r_s hitung lebih besar dari harga kritis r_s tabel ($0,447 > 0,382$) pada tingkat $\alpha 0,01$ (test dua sisi). Dan termasuk dalam hubungan yang sedang antaran pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kertanegara.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Koefisien Korelasi Rank Spearman.

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : puspitasari.an@yahoo.com

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia saat ini sedang melaksanakan pembangunan di seluruh sendi kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan ke pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia. Hal ini di karenakan manusialah yang menjadi aktor dari pembangunan, lancar dan tidaknya proses pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas manusia sebagai pelaku pembangunan. Dalam memperlancar proses pembangunan tersebut sangat diperlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mengembangkan, memanfaatkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

Demikian pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik untuk saat ini maupun untuk saat yang akan datang, dimana efisiensi organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasinya, sehingga diperlukan adanya perhatian yang cukup serius terhadap usaha pengembangan pegawai.

Usaha pembinaan dan pengembangan manusia dalam organisasi baik sebagai pekerja maupun manusia pribadi sangat diperlukan demi keberhasilan organisasi. Peranan sebagai pekerja akan dilakukan dengan baik bila seseorang merasakan adanya keseimbangan dalam memenuhi kebutuhannya dalam organisasi, baik antara jasmani dan rohani maupun keseimbangan kepentingan organisasi dan kepentingan pribadi pekerja. Peranan pekerja akan ditentukan oleh adanya kemampuan, kesempatan dan kedudukan.

Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), promosi, mutasi, dan penilaian prestasi kerja untuk menunjang karier pegawai. Pengembangan karier merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai, terutama pegawai baru. Dengan mengetahui pengembangan karier dalam organisasi, orang dapat mencapai jabatan setinggi-tingginya sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Kantor camat dalam kegiatan operasionalnya berfungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal semua bidang pelayanan masyarakat. Oleh sebab itu diperlukan pengembangan karier untuk dapat memajukan kemampuan pegawai guna menciptakan sumber daya manusia yang profesional dengan cara penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan agar membentuk pegawai yang memiliki kualitas yang baik dengan begitu pegawai dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam pengembangan karier pegawai adalah masih rendahnya tingkat pengetahuan dan semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Rendahnya pengetahuan dan semangat pegawai tercermin dalam berbagai hal, misalnya pegawai yang menyelesaikan tugas dengan lamban dan dengan hasil yang kurang baik. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Demikian pula halnya pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan, berdasarkan pengamatan yang telah penulis laksanakan, terdapat gejala yang mengarah kepada rendahnya pengembangan karier yang ada di Kantor Camat Loa Janan dimana masih adanya pegawai yang prestasi kerjanya kurang baik karena pegawai tidak memiliki keahlian dan pengetahuan yang cukup. Selain itu mutasi yang dilakukan tidak sesuai keahlian pegawai sehingga pegawai kurang dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan ditempat yang baru.

Pengembangan karier tersebut tidak dapat tercapai karena pendidikan dan pelatihan pegawai yang tidak optimal.

Berdasarkan hal tersebut, penulis berasumsi bahwa salah satu penyebab rendahnya pengembangan karier di Kantor Camat Loa Janan adalah pendidikan dan pelatihan yang rendah.

Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang penting yang wajib diikuti oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi dalam rangka keberhasilan dari pencapaian tujuan. Apabila hal tersebut terpenuhi maka tujuan dapat dicapai dengan hasil yang sangat baik.

Berdasarkan hal-hal tersebut untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan di Kantor Camat Loa Janan dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Korelasi Pendidikan dan Pelatihan Dengan Pengembangan Karier Pegawai Di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kertanegara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Berapa besar korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui besar korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terdiri dari :

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang erat relevansinya dalam ilmu administrasi khususnya Administrasi Negara.
 - b. Untuk mengetahui korelasi Pendidikan dan Pelatihan dengan Pengembangan Karier Pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Secara Praktis
- a. Sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait khususnya Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara.
 - b. Sebagai informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang terkait dengan masalah pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai.

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2006:22) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003:28) Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Samsudin (2006:141) pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Teori Penghubung

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka terdapat teori yang menghubungkan kedua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier. Panggabean (2004:63) implementasi perencanaan karier merupakan pengembangan karier. Untuk itu pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Jadi pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pengembangan karier, karena tanpa adanya pendidikan dan pelatihan maka pengembangan karier tidak akan mencapai hasil optimal.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H₀ : Tidak terdapat korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai. Tidak adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y.

H₁ : Terdapat korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai. Terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis memberikan definisi konsepsional, yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Pengembangan Karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan penelitian secara operasional yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan, indikatornya:
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan
 1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan
 2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional
 3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis
2. Pengembangan Karier, indikatornya:
 - a. Pembinaan Karier
 1. Mutasi
 2. Promosi
 - b. Penilaian Prestasi Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2011:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel seluruh pegawai Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 46 orang sebagai responden, dengan menggunakan teknik sampel Nonprobability Sampling yaitu Sampling Jenuh. Dimana menurut Sugiyono (2011:96) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)
Dilakukan dengan cara mengumpulkan teori dan konsep dari perpustakaan berupa buku-buku ilmiah, buku-buku referensi dan dokumen yang ada hubungannya dengan ruang lingkup penelitian ini yang digunakan sebagai landasan pemikiran dan pembahasan.
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*)
Penulis langsung mengadakan penelitian kelapangan dengan menggunakan berbagai cara yaitu:
 - a. Observasi
Observasi adalah pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.
 - b. Kuesioner
Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi dan data dari responden yang berhubungan dengan penelitian.
 - c. Dokumentasi
Dokumentasi yaitu cara memperoleh data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen dan data serta photo-photo yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini, khususnya data sekunder.

Alat Pengukuran Data

Skala yang digunakan adalah skala likert, karena paling sering digunakan untuk mengukur persepsi responden dalam suatu objek.

Skala Likert (Sugiyono, 2011:107) digunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Bila responden menjawab (a), maka akan diberi nilai 3.
2. Bila responden menjawab (b), maka akan diberi nilai 2.
3. Bila responden menjawab (c), maka akan diberi nilai 1.

Teknik Analisis Data

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik korelasi Rank Spearman (r_s) menurut Siegel (2011:253) dengan formulasi yang berangka sama sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d_i^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma y^2}}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Loa Janan merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara dengan luas 664,38. Dimana Kecamatan Loa Janan terletak pada daerah khatulistiwa yang berada pada posisi 116°49' – 117°08' Bujur Timur dan 0°34 – 0°45 Lintang S elatan. Secara administrasi batas wilayahnya sebagai berikut :

Sebelah Utara : Kota Madya Samarinda

Sebelah Timur : Kota Madya Samarinda dan Kecamatan Samboja

Sebelah Barat : Kecamatan Loa Kulu

Sebelah Selatan : Kota Madya Balikpapan

Pengujian Hipotesis

Adapun tahapan atau langkah untuk menghitung korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai, yaitu :

1. Memnerikan ranking pada nilai-nilai variabel X dan Y, dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 46.
2. Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan menggunakan ranking pada variabel X dan ranking pada variabel Y.
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai d_i^2 kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh ΣX^2 dan ΣY^2 yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisien korelasi *Rank Spearman* menggunakan rumus yang berangka sama sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d_i^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma y^2}}$$

6. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara r_s empiris (yang diperoleh dari tabel hasil penghitungan) dengan r_s pada tingkat 0,01 pada lampiran harga kritis koefisien korelasi *Rank Spearman*. Apabila r_s empiris lebih besar dari r_s tabel dengan N=46 maka terdapat korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_s = 0,447$, dengan hasil perhitungan yang dibandingkan dari hasil r_s empiris dengan r_s tabel harga kritis pada tingkat 0,01 untuk test dua sisi dengan $N = 46$, terlihat bahwa r_s empiris lebih besar dari r_s tabel yaitu $0,447 > 0,382$. Dimana dari hasil perhitungan tersebut diperoleh hubungan yang sedang (hal 37). Dan hasil perhitungan maka H_1 diterima maka H_0 ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $r_s = 0,447$ ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kertanegara. Nilai $r_s = 0,447$ dengan koefisien korelasi positif diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kertanegara. Hal ini juga berarti bahwa semakin tinggi pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi pula pengembangan karier, dan begitu juga sebaliknya semakin rendah pendidikan dan pelatihan maka semakin rendah pula pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kertanegara.

Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh nilai $r_s = 0,447$ berada pada rentang nilai antara 0,34 - 0,679 dapat diartikan bahwa korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier berada pada kategori sedang (Riduwan, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang atau tidak terlalu kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan Kabupaten Kutai Kertanegara.

Dari hasil perhitungan data dapat dilihat bahwa dalam perhitungan perindikator variabel pendidikan dan pelatihan di Kantor Camat Loa Janan masih terdapat 13,04% pegawai yang masih menjawab bahwa materi diklat prajabatan tidak sesuai dengan bidang kerja pegawai. Hal ini karena mereka merasa bahwa diklat yang telah mereka ikuti tidak memberikan wawasan serta pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerja mereka. Dalam hal penyelesaian tugas sehari-hari pun banyak pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dimana dari hasil jawaban responden 17,39% pegawai menyelesaikan tugas dengan lambat, dimana seharusnya pekerjaan itu harus dikerjakan dengan cepat.

Dilihat dari hasil perolehan data dapat dikatakan bahwa sudah banyak pegawai di Kantor Camat Loa Janan yang menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dengan baik setelah mengikuti diklat PIM dimana berdasarkan hasil jawaban responden hanya 13,04% pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dengan baik. Namun dalam kesesuaian materi diklat PIM dengan bidang kerja pegawai masih ada yang tidak sesuai dimana menurut hasil jawaban responden 13,04% pegawai yang mengikuti diklat PIM tidak sesuai dengan bidang kerja pegawai tersebut. Dalam hal tingkat kepemimpinan setelah mengikuti diklat PIM, para pegawai yang telah mengikuti diklat PIM tingkat

kepemimpinan seorang pegawai sebagai atasan menjadi lebih baik terlihat dari hasil jawaban responden dimana terdapat 19,56% pegawai yang tidak baik tingkat kepemimpinan sebagai atasan.

Dilihat dari kesesuaian materi diklat fungsional dengan bidang kerja pun sudah sesuai dilihat dari hasil jawaban responden dimana terdapat 21,73% pegawai yang menjawab bahwa materi diklat fungsional tidak sesuai bidang kerja pegawai. Dalam hal kemampuan dalam melaksanakan tugas sehari-hari setelah mengikuti diklat fungsional, diklat fungsional sudah membantu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari dimana berdasarkan hasil jawaban responden 21,73% pegawai yang menjawab tidak membantu. Namun dalam program diklat fungsional yang telah diikuti dapat memberikan dampak positif (bermanfaat) dibandingkan dengan sebelum mengikutinya masih ada pegawai yang menjawab tidak bermanfaat dimana berdasarkan hasil jawaban responden 19,56% pegawai menjawab bahwa program diklat fungsional yang telah diikuti tidak bermanfaat dibandingkan dengan sebelum mengikutinya.

Dilihat dari kesesuaian materi diklat teknis dengan bidang kerja pegawai pun sudah sesuai dilihat dari hasil jawaban responden dimana terdapat 19,56% pegawai yang menjawab bahwa materi diklat teknis yang diberikan tidak sesuai dengan bidang kerja pegawai. Dalam hal penyelesaian tugas sehari-hari setelah mengikuti materi pembelajaran diklat teknis yang diperoleh sudah membantu dimana berdasarkan hasil jawaban responden 17,39% pegawai menjawab bahwa materi pembelajaran diklat teknis yang telah diperoleh tidak membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Dari hasil jawaban responden dalam penelitian tentang pendidikan dan pelatihan tersebut berhubungan dengan pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan. Ini terlihat dari hasil jawaban responden dimana 21,74% pegawai merasa mutasi kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai ini disebabkan karena banyaknya tempat yang harus segera diisi, hal ini yang menyebabkan pegawai kurang bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan bidang tugas ditempat yang baru dimana berdasarkan hasil jawaban dresponden hanya 34,78% pegawai yang bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan bidang tugas ditempat yang baru.

Dalam hal promosi dapat mengembangkan kreativitas dan inovasi pun para pegawai masih merasa kurang setuju ini terlihat dari hasil jawaban responden dimana 45,65% pegawai masih kurang setuju terhadap promosi dapat mengembangkan kreativitas dan inovasi pegawai. Promosi dapat meningkatkan karier pegawai dari hasil jawaban responden sebesar 43,48% pegawai merasa setuju terhadap promosi dapat meningkatkan karier pegawai.

Apabila dilihat dari hasil jawaban responden sebesar 52,17% pegawai merasa setuju terhadap penilaian prestasi dapat mendorong peningkatan prestasi kerja. Begitu pula jika dilihat dari hasil jawaban responden bahwa 41,31% para pegawai merasa penilaian prestasi kerja telah sesuai dengan penjabaran visi, misi dan tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah mengumpulkan data lapangan melalui observasi dan penyebaran kuesioner maka hasil penelitian tersebut harus dianalisis dan diuji dengan rumus koefisien korelasi *Rank Spearman*. Dari data-data tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang pendidikan dan pelatihan di Kantor Camat Loa Janan yang diukur melalui indikator diklat prajabatan, dan diklat dalam jabatan yang meliputi diklat pimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis dengan nilai keseluruhan termasuk dalam dalam kategori tinggi, Dimana program pendidikan dan pelatihan telah dilakukan dengan sebaik mungkin.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan yang diukur melalui indikator pembinaan karier yang meliputi mutasi dan promosi, dan penilaian prestasi kerja dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang, dimana mutasi yang dilakukan kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai, selain itu setelah dimutasi pegawai kurang bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan bidang tugas di tempat yang baru.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai, dengan tingkat hubungan kedua variabel dalam interpretasi koefisien korelasi tersebut dalam kategori sedang.

Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengenai pendidikan dan pelatihan di Kantor Camat Loa Janan yang kurang memberikan manfaat dalam penyelesaian tugas pegawai, sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dengan cara memperbaharui materi pembelajaran pendidikan dan pelatihan sehingga membantu pegawai dalam menyelesaikan tantangan kerja yang dihadapi saat ini.
2. Pengembangan karier pegawai di Kantor Camat Loa Janan masih rendah, ini terlihat dari masih banyak pegawai yang dimutasi tidak sesuai dengan keahlian. Sebaiknya pengembangan karier dapat ditingkatkan dengan cara jika memutasikan pegawai harus sesuai dengan keahlian yang dimilikinya agar pegawai dapat dengan mudah mengerjakan tugas ditempat yang baru dan dapat menyesuaikan diri dengan cepat di tempat kerja yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

Barber, David. 2000. *Penerapan Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.

- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Moekijat, 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung. cv. Mandar Maju.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan. Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. cv Alfabeta.
- Riduwan. 2006. *Perumusan dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2008. *Dasar-dasar Statistik*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2012. *Dasar-dasar Statistik*. Bandung. Alfabeta.
- Samsudin, Sadili 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siegel, Sidney. 2011. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta. Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta. PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Steers, M. 1998. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Dokumen-dokumen

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 101 Tahun 2000, Tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.