

ANALISIS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KARIR DOSEN POLITEKNIK LP3I MEDAN

Masniati Murni Ritonga
Politeknik LP3I Medan

Phozan Mashandy
Politeknik LP3I Medan

Korespondensi penulis: Masniatimurniritonga@gmail.com

Abstract.

Human resource is the core of company life. Employee quality will determine good or bad anoperation of a company, it also includes academic in university. Therefore, the improvement of lecturers' skill and value is very needed to pay important attantion by certain ocnum to improve the quality of the company such as giving education or course based on their competence for each semester or period lined with the procedure in that campus. This study aims to measure how much the influence of education and course towards lecturers'career at Politechnic LP3I Medan in implementing education and course in order lecturers have better carreer. The data was used main and secondary data. It was gained from questionnaire and library research. The data was analyzed quantitatively by applying SPSS Version 21.00. the items were realiabled after being tested by cronbach's Alpha (0,864>0,6). For determination test, it was gained adjusted R square = 0,50,6 where 50,6 % showed that variable (x) 'Diklat' has positive influence and significant to variable (y) lectureres' carreer 49,4 % were caused by other variable which was not investigated in this study. Based on the result of the analysist, T test showed that $t_{count} > t_{table}$, so it was got (4,290>2.101), H_0 was rejected partially, it said that partially, there was significant influence between independent variable towards dependent Variable.

Keywords; Human Resource, education and course, lecturers' carreer

Abstrak.

Ujung tombak roda suatu perusahaan ialah SDM (karyawan). Kualitas Karyawan akan sangat menentukan baik buruknya perjalanan bisnis suatu perusahaan, termasuk pula roda pendidikan dalam suatu perguruan tinggi. Maka dari itu peningkatan kemampuan dan kualitas dosen sangatlah menjadi satu hal yg penting untuk terus diperhatikan oleh pihak terkait guna meningkatkan kualitas perusahaan seperti contoh dengan memberikan pendidikan ataupun pelatihan sesuai dengan kompetensi dosen per waktu tertentu sesuai dengan juknis perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Karir dosen Politeknik LP3I Medan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar dosen memiliki karir yang lebih baik lagi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data adalah metode kuantitatif yang diperoleh melalui data langsung dari kampus. Pengolahan data menggunakan alat uji statistik SPSS Versi 21.00 dan pengujian hipotesis dengan analisis korelasi. Semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's Alpha*

Received April 30, 2021; Revised April 2, 2021; Mei 22, 2021

* Masniati Murni Ritonga, Masniatimurniritonga@gmail.com

0,864 > 0,6. Untuk uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,50,6 dimana 50,6 % menunjukkan bahwa variabel (x) yaitu Diklat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (y) yakni karir dosen dan 49,4 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, gaji, insentif dan sebagainya yang tidak dibahas dipenelitian ini. Berdasarkan hasil analisa uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diperoleh variabel teladan pemimpin (4,290 > 2.101), H_0 ditolak artinya secara parsial ada pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kata kunci: SDM, Pendidikan dan Pelatihan, Karir dosen.

PENDAHULUAN

Setelah terjadinya krisis multidimensi yang berkepanjangan di negara kita ini, maka diperlukan perubahan dalam segala bidang. Dimana salah satu yang menyebabkan terjadinya krisis tersebut diakibatkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia kita. Sehingga ini merupakan tuntutan bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya. Untuk memiliki dasar yang mantap, seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di organisasi merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam setiap manajemen. Sumber. Adapun dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan ini harus diperlukan suatu perencanaan yang terarah, sistematis, dan baik. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan.

Berdasarkan analisa penelitian yang dilakukan oleh **Rezita (2015)** “Analisis Pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap karyawan pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) didapatkan hasil penelitian bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,555 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Politeknik LP3I Medan adalah salah satu kampus terbaik yang ada di Sumatera Utara. Penulis melakukan penelitian pada Politeknik LP3I Medan karena penulis melihat bahwa pada tahun 2017 dan 2019 dalam aktivitas melakukan penilaian kinerja Politeknik LP3I Medan ada kendala didalam hasil monitoring dan evaluasi belum ditindak lanjuti untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia Politeknik LP3I Medan. Berdasarkan hasil observasi terkait data pelatihan dan pendidikan karyawan, penulis menemukan

bahwa dosen Politeknik LP3I Medan diberikan pelatihan dan pendidikan secara bergiliran persemester. Terdapat 3 orang pendidikan dan 10 orang dosen yang diberikan pelatihan disetiap semester. (data didapat dari HRD Politeknik LP3I Medan). Kemudian peneliti meninjau lebih lanjut terkait karir dosen-dosen yang setiap semesternya menda[at pelatihan dan pendidikan bahwa tidak semua dosen memiliki karir yang baik (meningkat) pada kenyataannya. Hal ini mengundang antusia penulis untuk meneliti lebih lanjut atas fenomena yang ada. Setelah mengumpulkan beberapa studi pustaka, penulis mengangkat topik penelitian ini yang berjudul **“Analisis Pendidikan dan Pelatihan terhadap karir dosen politeknik LP3I Medan”**. Adapun Urgensi penelitian ini nantinya akan memberikan kesempatan untuk penulis agar bisa mengetahui bahwasannya pendidikan dan pelatihan itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan dalam bekerjanya maupun karir dosennya dan dapat memotivasi penulis untuk bekerja dengan baik lagi jika suatu saat terjun langsung dalam bekerja. Kemudian bagi Polieknik LP3I Medan bisa memberikan perubahan pada tatakelola akademik tentang pendidikan dan pelatihan untuk menunjang suatu karir.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk menjadi lebih baik lagi. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu Sumber Daya Manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah tempat, dan Sumber Daya Manusia mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan utama organisasi atau perusahaan.

Menurut **Hamali** [1] Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok perusahaan tersebut dan memastikannya berhasil.

2. Pendidikan dan Pelatihan

2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya diklat tersebut sebagai pengantar pengembangan sumber daya manusia. Karena itu, secara khusus pada dasarnya diklat mengandung adanya aspek potensial, aspek fungsional, aspek Operasional dan aspek kepemimpinan organisasi.

Menurut **Widodo** [3] Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Pelatihan Menurut **Hasibuan** [4] Pelatihan adalah Proses peningkatan kemampuan teknis dan moral kerja karyawan operasional sesuai dengan kebutuhan tugas-tugasnya.

2.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang yang berbeda-beda menurut

Sumardjo [5] tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas (*Productivity*)
- b. Kualitas (*Quality*)
- c. Perencanaan Kepegawaian (*Human Resource Planning*)
- d. Moral (*Morale*)
- e. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)
- f. Keselamatan dan Kesehatan (*Health and Safety*)
- g. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)
- h. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

3. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut **Siagian** [7] merupakan rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan disertai oleh suatu tujuan karir yang baik, rencana ini tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya aplikasi pengembangan karir yang *sistematik* dan *programmatik*.

3.1 Faktor Untuk Mengembangkan Karir Karyawan

Menurut **Siagian** [8] Hal-hal yang harus diperhatikan ntuk mengembangkan karir karyawan yaitu:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan. Mengukur pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan olehnya

sekarang. Agar dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi.

b. Pengenalan oleh pihak lain yang dimaksud dengan pengenalan disini ialah bahwa berbagai pihak yang bersangkutan memutuskan layak atau tidaknya seseorang dipromosikan di jabatan tersebut, seperti atasan langsung dan pimpinan, kepegawaian.

c. Kesetiaan pada organisasi. Pengembangan karir berarti bahwa seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang panjang.

d. Pemanfaatan mentor dan sponsor. Pengalaman menunjukkan bahwa pengembangan karir seseorang sering berlangsung dengan lebih mulus apabila ada orang lain dalam organisasi yang dengan berbagai cara.

e. Dukungan para bawahan. Bagi mereka yang sudah menduduki posisi manajer dan mempunyai rencana karier yang ingin diwujudkan.

f. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh. Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing karyawan. Semua pihak lain, seperti pimpinan, atasan langsung.

g. Berhenti atas kemauan sendiri. Berhenti atas permintaan sendiri mungkin pula merupakan salah satu cara terbaik untuk mewujudkan rencana karir seseorang.

METODE PENELITIAN

Design Penelitian

Penelitian ini didisain dengan menggunakan desain kuantitatif deskriptif, yang mana data dikumpulkan dan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan rumus rujukan sesuai referensi kemudian hasil penelitian akan dijabarkan secara deskriptif. Adapun tahapan penelitian ini ialah sebagai berikut;

1. Penentuan Populasi dan Sample

Menurut **Sugiyono** [9] Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian populasi

dalam penelitian ini adalah semua karyawan Politeknik LP3I Medan dengan jumlah 35 Orang. Menurut **Arikunto** [10] “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik LP3I Medan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 35 Orang.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan yaitu :

1. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi merupakan pengamatan secara langsung dengan memberikan pertanyaan mengenai perbedaan Karier kerja karyawan sesudah pelatihan.

2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Memberikan kuesioner kepada karyawan Politeknik LP3I Medan Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan perbedaan karier kerja karyawan sesudah pelatihan.

3. Penelitian kepustakaan (*Library serearch*)

Pengumpulan data-data dengan cara membaca, mempelajari dan menelaah literatur – literatur yang relawan dan mempunyai hubungan dengan topik yang diteliti untuk mendapatkan data sekunder.

3. Analisis Data

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan hitungan yang diperoleh melalui nilai rata-rata langsung dari perusahaan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan serta wawancara pada pimpinan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Politeknik LP3I Medan Provinsi Sumatera Utara. Sekala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala liket.

Tabel 3.2 Metode Skala Liket

| No | Pertanyaan | Skor |
|----|--------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 4 |
| 2 | Setuju (S) | 3 |
| 3 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 4 | Sangat Tidak (STS) | 1 |

Sumber sugiono (2016)

Menurut Yusuf (2015:260) rata-rata hitung sampel adalah penjumlahan nilai sampel dibagi jumlah observasi data sampel.

Rumus rata – rata hitungan sampel.

$$\text{Mean (Rata-rata)} : \bar{X} = \frac{\sum x_n}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = Jumlah nilai rata-rata

$\sum x_n$ = Jumlah jawaban responden pada masing- masing indikator

N = Jumlah Responden

Skor Penilaian dari Responden

Kemudian hasil dari pengumpulan data akan diketahui keterangan dengan rumus interval sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

$$= \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Setelah rentang skala dibuat maka diketahuilah panjang interval yang nantinya menunjukkan rentang skala agar diketahui letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap unsur diferensiasinya dan sejauh mana variasinya. Skala likert dan rata-rata dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rentang skala pada rata-rata

| Rentang Nilai | Keterangan |
|---------------|---------------|
| 1 | Sangat Rendah |
| 2 | Rendah |
| 3 | Sedang |
| 4 | Tinggi |

Sumber : Hasil Penelitian penulis (2020)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten.

Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana Bahwa pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Keterangan :

$$Y = a + bX$$

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y

bila X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Interval Koefisien Korelasi Nilai r

| | |
|------------|---------------|
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-799 | Kuat |
| 0,80-100 | Sangat kuat |

3.5 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara berkala. Uji t dilakukan taraf minimal nilai signifikan 0,05.

3.6 Uji Determinasi

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen dengan rumus :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinasi

r : Nilai Korelasi

x,y : Variabel Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel dependent dan satu variabel independent.

Model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

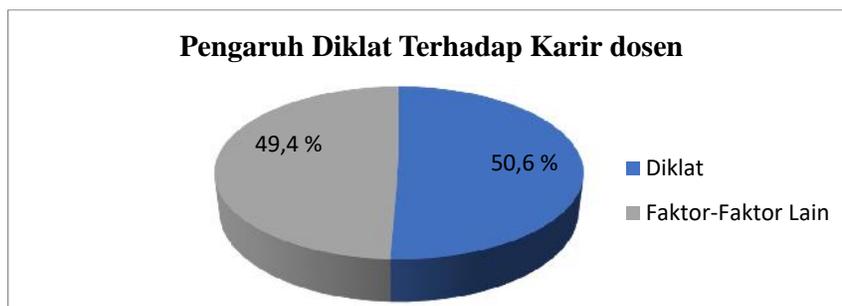
$$Y = a + bX$$

Tabel 7.29 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,165 ^a | ,027 | ,002 | 3,45556 | ,27 | ,929 | 1 | 33 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), DIKLAT, Karir

- Berdasarkan output diatas diperoleh nilai koefisien R Square sebesar 0,27 yang berarti besarnya pengaruh insentif terhadap karir dosen adalah 27 %.



Gambar 4.3 Frekuensi Pengaruh Diklat Terhadap Karir dosen Pada Kampus Politeknik LP3I Medan

Hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa pengaruh Diklat terhadap karir dosen adalah sebesar 27 %, sedangkan selebihnya sebesar 73 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak merupakan indikator penelitian seperti besarnya gaji, bonus, upah lembur, tunjangan kesehatan dan sebagainya.

Dan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,165 yaitu 16,5% yang berarti adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel diklat dengan variabel karir.

1.1.1 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.30 Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 35,497 | 6,477 | | ,964 | ,000 |
| 1 Diklat | ,158 | ,164 | ,165 | 5,480 | ,342 |

a. Dependent Variable: Karir

Sumber : Hasil penelitian (2020, diolah)

1.1.2 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.32 Hasil Uji Determinasi (R^2)

| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | | | | |
| 1 | ,165 ^a | ,027 | ,478 | 3,45556 |

a. Predictors: (Constant), Total

Sumber : Hasil penelitian (2020, diolah)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas diperoleh nilai Adjuster R Square sebesar 0,478 hal menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 47,8%.

1.1.3 Pembahasan

Hasil didapatkan dari penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada dosen kampus politeknik LP3I Medan sebanyak 35 responden.

Hasil kuesiooner yang penulis lakukan sesuai dengan indikator variabel Diklat (x) dengan 4 indikator Diklat yaitu :

1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Adalah suatu cara bagi perusahaan dalam pemberian Diklat untuk mendukung suatu karir karyawan agar menjadi pekerja yang handal di bidangnya, dari hasil penelitian pada tabel 4.4 dengan pernyataan evaluasi diklat dapat membuat saya

menjadi lebih terampil dan terlatih dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51,4%. Pada tabel 4.5 dengan hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan karir yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,6%. Dan pada tabel 4.6 dengan pernyataan setelah mengikuti diklat dapat mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62,9%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan merasa sangat setuju pada bahwa diklat yang berguna sebagai alat untuk mendukung karir karyawannya.

2. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Para pegawai akan semakin semangat dalam meningkatkan kinerjanya karena telah mengikuti diklat tersebut, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan akan dapat tercapai dengan baik dan lancar. Dari hasil penelitian pada tabel 4.7 dengan pernyataan metode penyajian dalam diklat sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta diklat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60%. Dan pada tabel 4.8 dengan pernyataan instruktur program pelatihan orang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan di lapangan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,7%. Pada tabel 4.9 dengan pernyataan insentif, metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya dalam memahami materi diklat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,6%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini kebanyakan karyawan merasa setuju pada metode diklat yang disampaikan oleh perusahaan.

3. Lama Waktu Pelatihan

Dari hasil penelitian pada tabel 4.10 dengan pernyataan lamanya waktu pelatihan sudah selesai dengan tuntunan waktu yang dibutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,7%. Dan pada tabel 4.11 dengan pernyataan lama waktu pelatihan sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menguasai materi pelatihan responden yang menjawab setuju sebesar 57,1%. Pada tabel 4.12 dengan pernyataan efektivitas waktu pelatihan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, mayoritas menjawab setuju sebesar 62,9%. Berdasarkan

hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan kebanyakan merasa setuju bahwa lama waktu pelatihan sangat mempengaruhi tingkat karir karyawan.

4. Fasilitas Diklat

Apabila fasilitas yang disediakan selama diklat sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peserta diklat, maka akan lebih mempermudah peserta dalam menjalankan materi diklat. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.13 dengan pernyataan fasilitas yang disediakan selama pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,3%. Dan pada tabel 4.14 dengan pernyataan fasilitas pelatihan sangat menunjang tercapainya tujuan pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,7%. Pada tabel 4.15 dengan pernyataan saya mendapat fasilitas yang memadai selama diklat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,3%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan merasa setuju bahwa fasilitas yang disediakan dalam diklat sangat mempengaruhi efektivitas kerja dalam diklat.

Hasil kuesioner yang penulis lakukan sesuai dengan indikator variabel karir dosen (Y) dengan 4 indikator Karir yaitu :

1. Kualitas Kerja

Merupakan pertimbangan ketepatan, kerapian dan kelengkapan pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil penelitian pada tabel 4.16 dengan pernyataan pengetahuan yang saya miliki sangat berpengaruh terhadap peningkatan karir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,7%. Dan pada tabel 4.17 dengan pernyataan seluruh karyawan memiliki pengetahuan dibidang kerjanya masing-masing, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,6%. Dan pada tabel 4.18 dengan pernyataan dengan pengetahuan yang saya miliki saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 51,4%.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan pertimbangan prestasi kerjanya, apakah mencapai level yang diinginkan. Kualitas kerja merupakan pertimbangan keakuratan, ketepatan, kerapian dan kelengkapan pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil

penelitian pada tabel 4.19 dengan pernyataan seluruh karyawan sudah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kampus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%. Dan pada tabel 4.20 dengan pernyataan, kuantitas atau jumlah pekerjaan yang saya kerjakan dalam satu periode melebihi karyawan lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,3%. Pada tabel 4.21 dengan pernyataan, dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standart kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan merasa setuju pada kuantitas kerja karyawan yang mempertimbangkan volume prestasi kerja untuk mencapai level yang dapat diterima.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standart yang ada pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.22 dengan pernyataan karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%. Dan pada tabel 4.23 dengan pernyataan kehadiran saat bekerja selalu datang tepat waktu tidak pernah terlambat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,1%. Pada tabel 4.24 dengan pernyataan karyawan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas kantor lainnya responden yang menjawab sangat setuju sebesar 54,3%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan merasa setuju pada ketepatan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sikap

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.25 dengan pernyataan saya selalu bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,3%. Dan pada tabel 4.26 dengan pernyataan Dalam bekerja saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga memudahkan saya dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,1%. Dan pada tabel 4.27 dengan pernyataan saya menaati seluruh peraturan yang berlaku di instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut

dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan merasa setuju bahwa sikap sangat mempengaruhi karir karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah menyimpulkan hasil penelitian, peneliti menemukan suatu penemuan baru yang menjadikan karir dosen Politeknik LP3I Medan tidak meningkat secara signifikan bahwa para dosen yang telah mendapatkan pelatihan dan pendidikan tidak mengaplikasikan hasil pelatihan ataupun pendidikan tersebut kedalam kinerja mereka masing-masing, bahwa ada yang ditemukan tidak membuat laporan setelah pendidikan dan pelatihan selesai. Hal ini menyebabkan ilmu yang telah mereka dapatkan pasca pelatihan dan pendidikan tidak mereka rasakan secara real. Maka dengan ini, penulis menyarankan pihak terkait SDM harus senantiasa memantau pengaplikasian hasil pelatihan dan pendidikan dalam kinerja masing-masing dosen dan bagi para dosen sebaiknya melakukan perubahan serta mengimplementasikan ilmu yang telah mereka dapatkan melalui pelatihan dan pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] A.Y Hamali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Jogjakarta, Indonesia: CV Pustaka Setia, 2015.
- [2] A Y Hamali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Jogjakarta, Indonesia: CV Pustaka Setia, 2015.
- [3] Widodo, *Pengantar Manajemen*, 4th ed. Jakarta, Indonesia: Salamba Empat, 2015.
- [4] R Supomo, *Pengantar Manajemen*, 1st ed., Lia M, Ed. Bandung, Indonesia: Yrama Widiya, 2018.
- [5] Mahendro Sumardjo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2018.
- [6] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4th ed. Depok, Indonesia, 2018.
- [7] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , 24th ed. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara, 2016.

- [8] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 24th ed. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara, 2016.
- [9] sugiyono, "Pengertian Populasi," in *Metode Penelitian*, Ade Novalina, Ed. Medan, Indonesia: USU Press, 2017, p. 30.
- [10] Arikunto, "Pengertian Sampel," in *Metode Penelitian*, Ade Novalina, Ed. Medan, Indonesia: USU Press, 2017, p. 30.