

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR PADA PT BANK NEGARA INDONESIA
(Persero) Tbk KANTOR CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

SRI HARDIANTI PEBRI

NIM : 18612254



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR PADA PT BANK NEGARA INDONESIA
(Persero) Tbk KANTOR CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**NAMA : SRI HARDIANTI PEBRI
NIM : 18612254**

PROGRAM STUDI S1 MANAJAMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk
KANTOR CABANG TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Sri Hardianti Pebri
NIM : 18612254

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M
NIDN. 1005108903 /Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk
KANTOR CABANG TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Sri Hardianti Pebri

NIM : 18612254

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sebelas Bulan
Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Sekretaris,

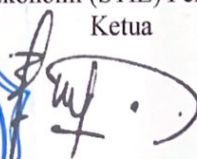
Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN. 1017087601 /Lektor

Anggota,

Armansyah, SE., M.M
NIDN. 1010088302/Lektor

Tanjungpinang, 11 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua




Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Sri Hardianti Pebri
NIM : 18612254
Tahun Angkata : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,10
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan
Karir Pada PT. Bank Negara Indonesia
(Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Januari 2023

Penyusun,



Sri Hardianti Pebri
NIM : 18612254

PERSEMBAHAN

Waktu adalah hal yang paling berharga dalam hidup kita dan orang-orang yang rela mengorbankan waktu mereka untuk orang lain pantas mendapatkan rasa hormat dan terima kasih. Terima kasih atas keterlibatan dan waktunya.

Skripsi ini adalah persembahan saya.

MOTTO

“Investasi paling penting yang bisa kamu lakukan adalah untuk dirimu sendiri
(Warren Buffett)

“Raihlah ketinggian, karena bintang-bintang tersembunyi dalam jiwamu.
Bermimpilah dalam-dalam, karena setiap impian mengawali tujuan.”
(Pamela Vaull Starr)

“Bagaimana caranya mewujudkan impian agar sukses, kunci suksesnya adalah
komitmen dengan apa yang kita jalani”
(Susi Pudjiastuti)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan atas segala rahmat, dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dosen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan usulan penelitian ini sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly M,SE, M.Ak,Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. Ak. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. M. Ak. Al. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas.M.M Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu

Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani ST.MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso,S.I.Kom.,MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbinganya selama proses penulisan skripsi ini.
7. Bpk. Satriadi, S.AP., M.Sc selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
9. Orang tua tercinta yakniyang senantiasa selalu mengarahkan, membimbing dan mendoakan putrinya.
10. Rekan-Rekan dan Teman seperjuangan yang telah memberikan support dan dukungannya selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 11 Januari 2023

Penulis

Sri Hardianti Pebri

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

ABSTRAK xviii

ABSTRACT xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 10

1.3 Tujuan Penelitian 10

1.4 Kegunaan Penelitian 11

1.4.1 Kegunaan Ilmiah 11

1.4.2 Kegunaan Praktis..... 11

1.5 Sistematika Penulisan 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori 13

2.1.1 Manajemen 13

2.1.1.1 Pengertian Manajemen 13

2.1.1.2 Fungsi Manajemen..... 14

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen.....	15
2.1.1.4 Dasar-Dasar Manajemen	16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusi.....	18
2.1.3 Pelatihan.....	20
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	20
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan	21
2.1.3.3 Manfaat Pelatihan	22
2.1.3.4 Jenis-jenis Pelatihan.....	24
2.1.3.5 Sasaran Pelatihan	26
2.1.3.6 Syarat-syarat Pelatihan	26
2.1.3.7 Indikator Pelatihan.....	27
2.1.4 Pengembangan Karir.....	29
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir	29
2.1.4.2.Tujuan Pengembangan Karir	30
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	31
2.1.4.4 Aspek-Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia.....	31
2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karir.....	32
2.2 Hubungan Antar Variabel	34
2.2.1 Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Karir	34
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis Penelitian	35
2.5 Penelitian Terdahulu	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Jenis Data	41
3.2.1 Data Primer	41

3.2.2	Data Sekunder	42
3.3	Teknik Pengumpulan Data	42
3.4	Populasi dan Sampel	43
3.4.1	Populasi	43
3.4.2	Sampel	43
3.5	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	44
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	45
3.7	Teknik Analisis Data	47
3.7.1	Uji Kualitas Data	48
3.7.2.1	Uji Validitas.....	48
3.7.2.2	Uji Reliabilitas.....	49
3.8	Uji Asumsi Klasik	49
3.8.1	Uji Normalitas	49
3.8.2	Uji Heteroskedasitas.....	50
3.9	Regresi Linier Sederhana	51
3.10	Uji Hipotesis.....	51
3.10.1	Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	51
3.11	Uji Koefisien Determinasi.....	52
3.12	Jadwal Penelitian.....	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1.1	Sejarah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Tanjungpinang.....	55
4.1.1.2	Visi dan Misi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.	57
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT. Bank Negara Indonesia	57
4.1.1.4	Deskripsi Jabatan.....	59
4.1.2	Karakteristik Responden.....	62
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	62

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	64
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
4.1.3 <i>Summary</i> Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penelitian ...	67
4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan	67
4.1.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir	75
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data	81
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	81
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	82
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	81
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	82
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
4.1.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	84
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	86
4.1.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	86
4.1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	87
4.2 Pembahasan	87

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	90
5.2.1 Saran untuk Pimpinan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang.....	90
5.2.2 Saran Untuk Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang	91
5.2.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Jumlah Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang.....	4
2.	Kelompok Jabatan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tanjungpinang.....	5
3.	Program Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tanjungpinang.....	7
4.	Populasi Penelitian	43
6.	Sampel Penelitian	44
7.	Operasionaliasi Variabel	45
8.	Skala <i>Likert</i>	47
9.	Interprestasi WMS.....	47
10.	Interpretasi Koefisien Determinasi.....	53
11.	Jadwal Penelitian.....	54
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	62
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
15.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	65
16.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
17.	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan.....	67
18.	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir.....	75
19.	Hasil Uji Validitas	81
20.	Hasil Uji Reliabilitas	82
21.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	85
22.	Hasil Uji Parsial.....	86
23.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	35
2.	Struktur Organisasi Bank BNI.....	57
3.	Struktur Organisasi PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang.....	58
4.	Hasil Uji Normalitas – Histogram.....	83
5.	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	83
6.	Uji Heteroskedasitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
-----	----------------

	Lampiran 1 Pedoman Kuisisioner Penelitian
--	---

	Lampiran 2 Hasil Tabulasi <i>Ms. Excel</i>
--	--

	Lampiran 3 Hasil Pengolahan SPSS
--	----------------------------------

	Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian
--	-----------------------------------

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG TANJUNGPINANG

Sri Hardianti Pebri. 18612016. Manajemen. STIE PembangunanTanjungpinang.
Febryhardianty98@gmail.com

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang.

Adapun penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan ciri khusus, adapun yang menjadi sampel penelitian hanya karyawan yang memiliki perjanjian kontrak kerjasama secara langsung dengan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak sebanyak 101 karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif, dimana jenis data yang digunakan ada data primer dan sekunder, pengumpulan data menggunakan kuisioner dan studi pustaka dengan teknik analisis data yakni uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien derterminasi

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan maka dapat peneliti simpulkan bahwasannya berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dimana pengembangan karir memperoleh nilai T_{hitung} sebesar $7.434 > T_{tabel} 1.66055$. Maka dapat peneliti katakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan (X) terhadap pengembangan karir karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang dan besarnya pengaruh sebesar 35,8% atau dapat peneliti katakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh cukup kuat terhadap pengembangan karir karyawan dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : pelatihan, pengembangan, perbankan

Dosen Pembimbing : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc
2. Octojaya Abriyono, M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING ON CAREER DEVELOPMENT AT PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk TANJUNGPINANG BRANCH OFFICE

Sri Hardianti Pebri. 18612016. Manajemen. STIE PembangunanTanjungpinang.

Febryhardianty98@gmail.com

he purpose of this research was to determine the effect of training on career development at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Tanjungpinang Branch Office. The population of this study is the entire population

employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Tanjungpinang Branch Office.

The determination of the sample using purposive sampling technique. purposive sampling is a sampling technique by determining special characteristics, while the samples were only employees who had direct contracts with PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Tanjungpinang Branch Office, both permanent and contract employees, totaling 101 employees.

This type of research is quantitative research, where the type of data used is primary and secondary data, data collection uses questionnaires and literature study with data analysis techniques namely data quality testing, classical assumption testing, simple linear regression testing, hypothesis testing and coefficient testing determination

Based on the results of the research that the researchers did, the researchers concluded that based on the results of simultaneous hypothesis testing where career development obtained a Tcount of $7.434 > T_{table} 1.66055$. So the researchers can say that there is a positive and significant influence between the training variable (X) on employee career development at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Tanjungpinang Branch Office and the magnitude of the influence is 35.8% or the researchers can say that the training variable has a fairly strong effect on employee career development and the rest is influenced by other variables not examined

Keyword : training, development, banking

Lecture : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc
2. Octojaya Abriyono, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam organisasi, baik organisasi dibawah naungan pemerintah maupun swasta, karena SDM terlibat langsung dalam pelayanan kepada masyarakat maupun pencapaian tujuan organisasi. Menurut Samsuni (2017) mengatakan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Salah satu perusahaan yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan juga memperoleh keuntungan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Meski BUMN berperan dalam melaksanakan kebijakan publik, BUMN harus dibedakan dari kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, lembaga pemerintah non struktural, dan badan layanan umum. Hal ini dikarenakan BUMN merupakan badan usaha yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan sama layaknya seperti perusahaan lainnya.

BUMN bergerak diberbagai bidang, seperti industri manufaktur, industri jasa keuangan, industri jasa asuransi dan dana pensiun, dan banyak industri lainnya. Dalam industri jasa keuangan sebagaimana yang diperoleh dari Daftar Badan Usaha Milik Negara, terdapat PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Bank Negara Indonesia

(Persero) Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, dan Perum Percetakan Uang Republik Indonesia. Perusahaan jasa keuangan ini tentunya memiliki mekanisme pengembangan karir bagi karyawannya.

Menurut Handoko (2013) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Implementasi dari rencana-rencana karir memerlukan langkah-langkah pengembangan karir yang didefinisikan sebagai upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Adanya sistem pengembangan karir yang baik di dalam perusahaan akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan itu sendiri (Lakoy 2013). Karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan serta kualitas diri dan berupaya semaksimal mungkin melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang diberikan.

Karyawan yang memiliki kualitas baik dan berkontribusi penuh terhadap perusahaan kemudian diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir maka akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai dan karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas dan tercapainya tujuan perusahaan (Lakoy 2013). Melihat fenomena pengembangan karir tersebut tidak serta merta seorang karyawan dapat melakukan pengembangan karir begitu saja. Namun terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dan juga diperhatikan oleh perusahaan maupun karyawan dengan melihat sejauh mana seorang karyawan layak atau tidak melakukan pengembangan karir.

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir di antaranya yaitu prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja karyawan. Ada yang sedikit berbeda dalam fenomena sistem pengembangan karir yang dilakukan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang.

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang layanan perbankan, dimana karyawan yang bekerja di perusahaan harus mengikuti beberapa program terkait sistem layanan perbankan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara singkat kepada salah seorang supervisor menyatakan “PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang menerapkan beberapa program pelatihan dan juga pendidikan di bidang perbankan yang memang khusus dibuat untuk para karyawan baru sebelum ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu” (Sumber: *Wawancara Kepada Informan bernama Yogi, 10 Juni 2022*).

Fenomena tersebut diperkuat berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amiruddin 2017) dengan judul “Analisa Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar terbagi menjadi tiga program pelatihan yakni *Assistant Development Program* (Program Pengembangan Asisten), *Self Motivation Skill* (Kemampuan Memotivasi Diri), dan *Mental Building* (Membangun Mental).

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kota Tanjungpinang, tercatat sampai dengan Mei 2022

perusahaan memiliki jumlah karyawan sebesar 169 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang	1 orang
2	Manajer	3 orang
3	<i>Supervisor</i>	7 orang
4	<i>Staff Office</i>	75 orang
5	Bagian Pelayanan	15 orang
6	Keamanan	31 orang
7	Kebersihan	12 orang
8	Supir	25 orang
Total		169 orang

Sumber : *PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang (2022).*

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang sangat memperhatikan kenyamanan serta kondisi sumber daya manusianya sehingga perusahaan membuka kesempatan yang sebesar-besarnya bagi karyawannya untuk melakukan pengembangan karir. Jumlah karyawan yang mengalami kenaikan jabatan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu pada periode 2019 – 2021 cenderung stabil sebesar 12 karyawan per tahun. Hal itu menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir memang diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Berikut terdapat tabel mengenai jenis kelompok jabatan yang terdapat di dalam PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang:

Tabel 1.2
Kelompok Jabatan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor
Cabang Tanjungpinang

No	Jenis Kelompok Jabatan	Grade Jabatan	Wewenang sesuai dengan <i>Grade</i> Jabatan
1	<i>Teller</i>	0	Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari nasabah, pemindahan buku dan OTR
2	<i>Customer service</i>	4-5	Melayani keluhan pelanggan, dapat mengakses data nasabah di sistem, melakukan pembukaan rekening/penutupan rekening, melakukan pergantian buku tabungan dan bank garansi
3	<i>Sales</i>	6	Dapat mengakses data nasabah di sistem, melakukan pendataan nasabah dan pemblokiran kartu kredit
4	<i>Analisis</i>	7-8	Dapat mengakses data nasabah di sistem, melakukan pendataan nasabah dan pemblokiran kartu kredit dan tabungan, melakukan penutupan rekening
5	Penyelia	9	Dapat mengakses data nasabah di sistem, mengawasi pelaksanaan perkreditan antara lain mencakup analisis kredit, proses pencairan kredit dan administrasi kredit, penanganan kredit bermasalah, serta penerapan anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme.
6	Pimpinan Bidang	10	Memiliki semua akses namun untuk beberapa akses harus mendapatkan persetujuan dari pimpinan bidang
7	Pimpinan Cabang	12	Memiliki semua akses dan melakukan penandatanganan bilyet giro/deposito

Sumber : *Data PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang (2022).*

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menunjang pengembangan karir seseorang. Begitu pula di dalam PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang, perusahaan menerapkan

sistem pelatihan perbankan untuk karyawan yang ingin melakukan kenaikan jabatan. Program pelatihan memakan waktu sekitar satu minggu dan dapat dilakukan di kantor cabang di seluruh daerah. Berdasarkan data tabel 1.2 maka dapat dikatakan bahwa untuk *grade* yang paling rendah adalah posisi *teller* dimana *teller* biasanya hanya memiliki masa kerja 1-3 tahun masa abdi saja dan otorisasi transaksi yang bisa dilakukan seorang *teller* yakni hanya bisa melakukan transaksi setoran, tunai, pemindahan buku, kemudian *customer service* berada pada *grade* 4 dan *grade* 5 adapun yang membedakan *grade* tersebut terlihat pada masa kerja, biasanya untuk *grade* 4 adalah *grade* pemula sedangkan *grade* 5 adalah untuk senior, adapun otorisasi transaksi yang bisa dilakukan yakni menangani nasabah, mencari dana masuk dan menawarkan produk kepada nasabah, kemudian *grade* 6 adalah *sales* yang memiliki otorisasi transaksi yakni menawarkan bunga deposito yang lebih tinggi kepada calon potensial pelanggan maupun memberikan kredit kepada nasabah, selanjutnya adalah analisis yang berada pada *grade* 7 dan 8 adapun yang membedakan yakni berdasarkan masa kerja, dimana seseorang analisis memiliki otorisasi mengenai pemberian kredit kepada orang yang tepat, sedangkan penyelia, pimpinan bidang dan juga pimpinan cabang memiliki otorisasi yang lebih tinggi yakni sebagai pengambil keputusan.

Dalam PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang, program pelatihan yang dilaksanakan hanya menunjang sebagian proses pengembangan karir. Berdasarkan hasil wawancara singkat kepada salah seorang supervisor menyatakan “belum lagi dalam pelaksanaan program pelatihan tidak dilaksanakan secara beruntun, karena terkadang dalam kurun waktu tertentu

program tidak dilaksanakan sehingga masih kurang efektif untuk dijadikan patokan dalam pengembangan karir” (Sumber: *Wawancara Kepada Informan YG, 10 Juni 2022*).

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang, program pelatihan yang dilaksanakan pada tahun 2021 – 2022 yaitu sebagai berikut:

1.3 Program Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tanjungpinang

No	Nama Pelatihan	Tahun Pelaksanaan	Jumlah Peserta Pelatihan
1	Pelatihan Bina Magang BNI <i>Batch 5</i>	2021	7 orang
2	Pelatihan <i>Brevet</i> Pimpinan Cabang <i>Cluster</i> Sumbar Kepri	2021	1 orang
3	Pelatihan Kapabilitas ABB	2021	4 orang
4	Pelatihan <i>Brevet</i> Penjualan Gelombang II	2021	4 orang
5	Pelatihan BNI <i>Digital Assistance</i>	2022	2 orang
6	Pelatihan Asisten <i>Merchant</i> dan Agen	2022	4 orang
7	<i>In Service Training & Evaluation</i> (ISTE) Peserta Pelatihan <i>Brevet</i> Kredit Kecil <i>Batch 2</i>	2022	5 orang
8	Pelatihan BNI <i>Cyber Squad Batch 3</i>	2022	3 orang

Sumber : *Data PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang (2022)*.

Berdasarkan Tabel 1.3 Program Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tanjungpinang di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat 8 (delapan) pelatihan yang dilakukan pada tahun 2021 – 2022, di antaranya 4 (empat) pelatihan pada tahun 2021 yang diikuti sebanyak 16 orang karyawan, adapun jenis pelatihan yang diikuti yakni pelatihan brevet pimpinan cabang cluster Sumbar Kepri, pelatihan pelatihan kapabilitas ABB dan pelatihan brevet penjualan gelombang II ada 4 (empat) pelatihan pada tahun 2022 yang diikuti sebanyak 14

orang karyawan, adapun jenis pelatihan yang diikuti yakni pelatihan BNI digital *assistance*, pelatihan asisten *merchant* dan agen, kemudian pelatihan in *service training & evaluation* (ISTE) dan BNI *cyber squad batch 2*, berdasarkan data tersebut maka dapat peneliti katakan bahwa minimum pelaksanaan pelatihan setiap tahunnya sebanyak 20 total pelatihan namun yang hanya mampu diikuti oleh karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang hanya sekitar 4 program pelatihan saja. Menurut hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan kepada Pimpinan Cabang BNI maka dapat dikatakan bahwasanya setiap sesi pelatihan yang diberikan baik dari tingkat pusat maupun unit memiliki kriterianya masing-masing dan juga ada beberapa pelatihan yang sifatnya *mandatory* dan wajib diikuti oleh beberapa posisi dan ada juga sifatnya bukan *mandatory* namun walaupun kriteria mengenai pelatihan sudah ditetapkan tetap saja kesadaran dari para karyawannya yang masih kurang, kurang semangat dalam mengikuti program pelatihan dan lain sebagainya.

Berdasarkan observasi dan wawancara singkat yang peneliti lakukan pada seorang kasir PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang untuk mengetahui permasalahan tentang pengembangan karir yang ada pada tanggal 10 Juni 2022, informan menyatakan bahwa “Pengembangan karir sebenarnya ada dan tersedia di Bank BNI, kinerja *teller* juga baik dan secara data bagus, namun pada kenyataannya jabatan yang naik jarang diambil karena sebagai karyawan BNI harus siap ditempatkan di mana saja, sehingga ada *job posting* untuk naik jenjang atau *grade* berarti siap dicampakkan di luar daerah tempat tinggal” (Sumber: Wawancara Kepada Informan AA, 10 Juni 2022).

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang peneliti lakukan pada tanggal 10 Juni 2022 maka dapat peneliti simpulan bahwa permasalahan yang ditemukan terkait pengembangan karir pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang yaitu jabatan yang naik jarang diambil oleh karyawan, hal ini disebabkan apabila naik jenjang atau *grade* maka harus siap ditempatkan di luar daerah tempat tinggal. Berdasarkan hasil wawancara singkat dan observasi yang peneliti lakukan beberapa waktu yang lalu maka dapat peneliti katakan bahwa dampak dari pelatihan terhadap pengembangan karir yakni mayoritas karyawan hanya memiliki satu kompetensi saja dan tidak bisa melakukan *multitasking*, kemudian karyawan tidak memiliki *upgrade* kompetensi yang dimiliki. Kemudian dampak terhambatnya pengembangan karir yakni salah satunya dimana karyawan menjadi bosan dan jenuh terhadap rutinitas pekerjaan yang itu-itu saja, kemudian tidak proaktif dan tidak mempunyai keingintahuan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir sudah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Amiruddin 2017) dengan judul “Analisa Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar terbagi menjadi tiga program pelatihan yakni *Assistant Development Program* (Program Pengembangan Asisten), *Self Motivation Skill* (Kemampuan Memotivasi Diri), dan *Mental Building* (Membangun Mental).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Eriza 2016) dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja, Pelatihan (Diklat), Pengalaman kerja, Promosi, dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil.

Berdasarkan fenomena penelitian yang ditemukan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG TANJUNGPINANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu “Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang”.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yakni sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan karir. Selain itu memberikan kontribusi untuk bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian tentang pelatihan dan pengembangan karir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan antara teori dan praktik atau keadaan di lapangan terhadap teori-teori manajemen sumber daya manusia yang pernah dipelajari selama kuliah.

2. Bagi Bank BNI

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun beberapa sistematika penulisan yang penulis susun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Penulis dalam BAB I menjelaskan tentang latar belakang ketertarikan penulis untuk mengangkat judul ini dan rumusan masalahnya.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Penulis dalam BAB II akan membahas tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian sehingga keakuratan penelitian lebih akurat dan dapat dijadikan dasar untuk penelitian yang akan datang.

BAB III : METODE PENELITIAN

Penulis dalam BAB III akan membahas metode penelitian tentang skala pengukuran data, tempat, waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, paradigma variabel penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Dalam bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Penulis dalam BAB V akan menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai jawaban dari rumusan dan tujuan penelitian. Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Robbins dan Coutler (2016) mengatakan manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Namun, pernyataan singkat dan sederhana ini tidak banyak memberikan kejelasan bagi kita. Penjelasan yang lebih baik adalah, manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Kotler (2013) mengatakan manajemen merupakan sebuah proses. Artinya, seluruh kegiatan manajemen yang dijabarkan ke dalam empat fungsi manajemen dilakukan secara berkesinambungan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan perusahaan. Handoko (2015) mengatakan manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, mengintegrasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan dan fungsi-fungsi yang ada.

Siagian (2016) mengatakan manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu guna mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Solihin (2017) mengatakan manajemen adalah ilmu yang

mengandung gagasan atau ide yang terdiri dari merancang, memerintah, mengorganisasikan, mengendalikan dan mengorganisasikan. Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli di atas maka dapat manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2.Fungsi Manajemen

Menurut George (2013) mengatakan adapun fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. *Planning* (Perencanaan)

Fungsi perencanaan adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Jadi perencanaan dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. *Actuating* (Pengarahan dan implementasi)

Fungsi pengarahan dan implementasi atau disebut *actuating* adalah proses

implementasi program yang telah dibuat agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam perusahaan serta memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. *Controlling* (Pengawasan dan pengendalian)

Fungsi pengawasan dan pengendalian adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi di dunia bisnis.

2.1.1.3. Unsur-Unsur Manajemen

Unsur manajemen dalam pelaksanaannya saling berkaitan erat satu sama lainnya, masing-masing faktor tidak bisa dipisahkan. Adapun unsur-unsur manajemen antara lain yakni, (Hasibuan, 2016) :

1. *Man* (Manusia)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia, manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut.

2. *Money* (Uang)

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan jumlah uang. Dengan ketersediaan uang atau dana yang memadai maka manajemen perusahaan akan leluasa melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan akhir.

3. *Materials* (Bahan)

Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual.

4. *Machines* (Mesin)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin cepat dan efisien.

5. *Methods* (Metode)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur di atas dibutuhkan metode atau *standar operasional prosedur* yang baku, gunanya agar tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

6. *Market* (Pasar)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktivitas perusahaan akan vakum.

2.1.1.4.Dasar-Dasar Manajemen

Dasar-dasar manajemen menurut Solihin (2017) sebagai berikut yakni :

1. Adanya kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
2. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan tercapai.
3. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.
4. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun Hasibuan (2016) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Siagian (2016) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi. Amtu (2014) mengemukakan manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok kearah organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Solihin (2017) menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia membagi menjadi beberapa bagian yaitu

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan

diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa akan datang.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya akan sebagai seorang karyawan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik bisa dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan sebab- sebab lainnya.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut (Shahzadi et al. 2014) pelatihan biasanya terdiri dari program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja di tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja yang dimaksud dapat terlihat dari adanya perubahan yang dapat diikuti dalam pengetahuan, keahlian, sikap, dan perilaku.

Kemudian menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 seperti yang dikutip oleh (Lakoy 2013) latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar pendidikan yang berlaku, dalam kurun waktu yang variabel singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Simamora (2013) mengatakan bahwa ada empat tujuan pelatihan yakni sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten.
- d. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) tujuan dari pelatihan yakni sebagai berikut :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara

maksimal.

- g. Meningkatkan perkembangan karyawan.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2013) adapun manfaat pelatihan yang dibedakan menjadi tiga golongan yaitu :

1. Manfaat untuk karyawan, adapun manfaat untuk karyawan antara lain yakni:
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - c. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
 - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - e. Meningkatkan kepuasan dan pengakuan.
 - f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
2. Manfaat untuk perusahaan, yakni sebagai berikut :
 - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki sumber daya manusia.
 - c. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.

- d. Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.
 - e. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - f. Membantu pengembangan perusahaan.
 - g. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - h. Memberikan informasi tentang keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 - i. Membantu pengembangan promosi.
 - j. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperhatikan pekerjaan.
 - k. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
 - l. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, sumber daya manusia dan administrasi.
 - m. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan.
 - n. Meningkatkan hubungan antar buruh dan manajemen.
 - o. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
 - p. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
3. Manfaat untuk sumber daya manusia atau individu, adalah sebagai berikut:
- a. Meningkatkan komunikasi antar *group* dan individual.
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan

interpersonal.

- e. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
- f. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
- g. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.1.3.4 Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015) jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain :

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of the job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

Menurut Andrew (2013) adapun jenis ataupun metode pelatihan antara lain yakni:

- a. *On the job*

Metode ini sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan

- b. *Vestibule*

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan yang baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk karyawan baru yang dilatih

dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. Metode demonstrasi atau contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dengan memperagakan sesuatu melalui contoh, metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pada karyawan baru mengenai aktivitas nyata. Metode ini merupakan metode yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi yang nyata pada pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. *Apprenticeship*

Pelatihan ini mengarahkan pada proses penerimaan pekerja baru, yang bekerja bersama-sama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk cara mengerjakannya.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Aspek tertentu dari semua

pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas dari pada *on the job*.

2.1.3.5 Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Menurut Widodo (2015) mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.
- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi.

2.1.3.6 Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2013) pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut :

a. Teaching skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

b. Communication skill

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik secara lisan maupun tulisan secara efektif.

c. Personality Authority

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta

pengembangan.

d. *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.

e. *Technical competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis dan tangkas dalam mengambil suatu.

f. *Stabilitas Emosi*

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat keibuan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

2.1.3.7 Indikator Pelatihan

Menurut (Rafiie, Azis, and Idris 2018) indikator pelatihan yang efektif diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Materi yang diajarkan atau isi pelatihan

Apakah isi program latihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan latihan, dan apakah latihan tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan menunjang pekerjaan karyawan.

2. Metode yang digunakan

Apakah metode latihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode latihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta.

3. Sarana atau fasilitas pendukung

Apakah tempat penyelenggaraan latihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis program pelatihan.

4. Kemampuan instruktur

Apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

5. Kemampuan peserta

Latihan tersebut dapat membuat peserta bekerja lebih kreatif, efektif, dan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2013) adapun indikator pelatihan yakni sebagai berikut :

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengolahan, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi dan etika kerja

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi dan lain sebagainya.

4. Kualifikasi pekerja

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

5. Kualitas pelatih

Pelatih atau instruktur yang memberikan materi pelatihan harus memenuhi klasifikasi persyaratan yang lain yakni salah satunya mempunyai keahlian.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dan juga jurnal penelitian yang peneliti gunakan dimana antara teori dan juga hasil penelitian menggunakan indikator yang sama

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2013) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Implementasi dari rencana-rencana karir memerlukan langkah-langkah pengembangan karir yang didefinisikan sebagai upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan, dikarenakan pengembangan karir suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman dengan tempat saat diperlukan (Khoirullah 2020). Seorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu

karyawan untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif (Ryan and Deci 2013).

2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Amtu (2013) adapun tujuan pengembangan karir sumber daya manusia yakni sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pendidik dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan
2. Untuk meningkatkan sikap moral dan semangat mengajar
3. Untuk meningkatkan rangsangan, agar tenaga pendidik maupun guru mampu berprestasi secara maksimal

Adapun tujuan pengembangan karir sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2014) yakni sebagai berikut :

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu menyelesaikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas yang sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakan
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul di sekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap

pelaksanaan tugasnya.

5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat dan mengerjakan tugas atau pekerjaan secara atau menyeluruh.
6. Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam suatu organisasi sangatlah penting, oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi yang bersangkutan dengan faktor internal dan eksternal (Amtu, 2013), yakni sebagai berikut :

1. Faktor internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi atau sekolah yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan, yakni :

- a. Misi dan visi sekolah, setiap organisasi mempunyai visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasi yang tepat, untuk itu diperlukan kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada.

- b. Strategi pencapaian tujuan, misi dan tujuan mungkin sama dengan organisasi lain tetapi strategi untuk mencapai visi, misi dan tujuan berbeda-beda oleh karena itu dibutuhkan suatu strategi untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sekolah diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal, lembaga pendidikan itu berada dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan sekolah itu berada, agar sekolah dapat menyampaikan visi dan tujuan sekolah maka harus memperhitungkan faktor eksternal yakni :

- a. Kebijakan pemerintah, kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan surat keputusan menteri mengenai program kebijakan pendidikan
- b. Sosio budaya masyarakat, faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi, hal ini dapat dipahami karena sekolah apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda.

2.1.4.4 Indikator Pengembangan Karir

Indikator dari pengembangan karir menurut Handoko (2013) yakni sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

2. *Exposure*

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*, tanpa *exposure* karyawan yang berprestasi baik, mungkin tidak memperoleh kesempatan sasaran karirnya.

3. Kesetiaan organisasi

Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas atau bekerja turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

4. Kesempatan untuk tumbuh

Hal ini terjadi apabila karyawan meningkatkan kemampuan misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus atau gelar dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Rivai 2014) adapun indikator dari pengembangan karir karyawan yakni sebagai berikut :

1. Kebutuhan pengembangan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri

2. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional

3. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya

4. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang didapat atau dicapai oleh karyawan

5. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

6. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

7. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori menurut Handoko (2013) untuk mengukur pengembangan karir karyawan

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi

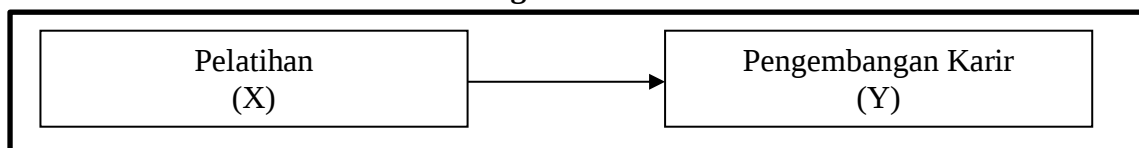
produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno 2016).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyatakan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Eriza 2016) dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja, Pelatihan (Diklat), Pengalaman kerja, Promosi, dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan pada kajian teori di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep Menyesuaikan dengan Permasalahan Penelitian (2022)

Keterangan:

————→ : hubungan

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebagai rujukan atau referensi dalam melakukan penelitian, maka berikut penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hendra Kurniawan 2018) pada jurnal *Bongaya Journal of Research in Management* Vol 1 Nomor 1 dengan judul penelitian yakni Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir (Studi Pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros), dimana tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir PNS di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dan jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros sebanyak 131 orang dan teknik sampling yang digunakan yakni *simple random sampling* dan diperoleh sebanyak 97 orang PNS, metode analisis data yang digunakan yakni analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana memperoleh nilai $Y = 16,432 + 0,631X$ dan hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai persentase sebesar 0,465 dan hasil uji hipotesis dimana nilai

signifikansi kesalahan yakni lebih kecil dari 0,05 dimana nilai signifikan sebesar 0,004

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Malinda 2022) pada jurnal Universitas Sarif Kasim Riau Vol 1 Nomor 4 dengan judul penelitian yakni Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan karir karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tembilahan, dimana tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan perbankan, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dan jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perbankan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tembilahan dan teknik sampling yang digunakan yakni *purposive sampling* dan diperoleh sebanyak 67 orang , metode analisis data yang digunakan yakni koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai persentase sebesar 47,4% dan hasil uji hipotesis dimana nilai signifikansi kesalahan yakni lebih kecil dari 0,05 dimana nilai signifikan sebesar 0,000
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Dharmawan 2016) pada jurnal Pertamina University Vol 1 dengan judul penelitian yakni Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Level Kompetensi yang dilakukan PT MCI ASIA Group Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perbankan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan perbankan, pengaruh penilaian terhadap pengembangan

karir karyawan perbankan, dan pengaruh pelatihan dan penilaian terhadap pengembangan karir karyawan perbankan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun sampel yang digunakan adalah dengan *proportional stratified random sampling* sehingga sampel yang digunakan 100 responden dari 100 populasi, dimana seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disusun oleh lembaga penilai (PT MCI ASIA GROUP) dan telah diisi oleh para peserta penilaian dan pelatihan, kemudian diuji validitas dan reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji Regresi Berganda merupakan teknik yang digunakan dalam menganalisis data. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan perbankan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,115 ($>0,05$), sedangkan variabel asesmen/penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan perbankan dengan nilai signifikansi 0,00 ($<0,05$), penilaian dan pelatihan terhadap pengembangan karir berpengaruh secara simultan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,422 atau 42,2%

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo et al. 2021) dengan judul “*Vocational Training Has an Influence on Employee Career Development: A Case Study Indonesia*” dalam *Academy of Strategic Management Journal*, Volume 20, Nomor 2, ISSN: 1939 – 6104. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dan bertujuan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada perusahaan dengan signifikan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Daqar 2021) pada jurnal *Hungarian Agricultural Engineering* dengan judul penelitian yakni *Impacts of Training on Bank Employee Performance* . Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan utama dari melakukan pekerjaan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak Pelatihan pada Karyawan Kinerja industri perbankan di Palestina. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari permanen staf yang bekerja di bank di Palestina melalui kuesioner yang dirancang untuk mencapai tujuan penelitian ini sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer, 10 bank telah dipilih untuk tujuan ini. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Materi Pelatihan dengan Kinerja Pegawai.
6. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Elnaga 2013) dengan judul *The Effect of Training on Employee Performance*, adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk mempelajari efek pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang diperoleh menggunakan data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pelatihan karyawan sangat penting terhadap pengembangan karyawan dimana pelatihan yang diberikan harus menyesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan, dimana tujuan utama dari

sesi pelatihan yakni untuk menambah pengetahuan yang mana pengetahuan tersebut sangat berdampak pada kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan objek penelitian maupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut (Sugiyono 2016) adalah metode yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer menurut (Sugiyono 2016) data primer adalah data yang sumbernya langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil penyebaran angket atau kuesioner. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan PT Bank Negara

Indonesia (Persero) Tbk, data profil organisasi, data struktur organisasi, buku-buku dan jurnal penelitian terdahulu yang dapat bermanfaat bagi penelitian ini.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2016) data sekunder adalah data yang bersumber dari bacaan atau media lain seperti literatur, buku, serta dokumen perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisi pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Sugiyono 2016). Kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner terstruktur, sehingga pernyataan dalam kuesioner akan disusun berdasarkan variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono 2016) studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, norma yang berkembang pada situasi yang sedang diteliti. Dalam teknik pengumpulan data ini, peneliti akan mengumpulkan dan mempelajari

berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Secara umum yang dimaksud dengan populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono 2016) yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang yang berjumlah 169 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah	Status Karyawan
1	Pimpinan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang	1 orang	Karyawan tetap
2	Manajer	3 orang	Karyawan tetap
3	<i>Supervisor</i>	7 orang	Karyawan tetap
4	<i>Staff Office</i>	75 orang	Karyawan tetap
5	Bagian Pelayanan	15 orang	9 orang karyawan tetap dan 6 orang karyawan kontrak
6	Keamanan	31 orang	<i>outsourcing</i>
7	Kebersihan	12 orang	<i>outsourcing</i>
8	Supir	25 orang	<i>outsourcing</i>
Total		169 orang	

Sumber : PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang (2022).

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang

memiliki karakteristik yang sama. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel *purposive sampling*, dimana menurut teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015) adalah teknik penentuan *sampling* berdasarkan kriteria tertentu, berdasarkan pengertian tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 orang. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang	1 orang
2	Manajer	3 orang
3	<i>Supervisor</i>	7 orang
4	<i>Staff Office</i>	75 orang
5	Bagian Pelayanan	15 orang
Total		101 orang

Sumber : PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang (2022).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono 2016) definisi operasional variabel adalah penentuan konstruk variabel sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan sebuah variabel, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik. Tabel definisi operasional variabel yang dapat disajikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
1	Pelatihan (X)	Pelatihan biasanya terdiri dari program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja di tingkat individu, kelompok, dan organisasi. (Shahzadi et al. 2014)	1. Materi yang diajarkan atau isi pelatihan 2. Metode yang digunakan 3. Sarana atau fasilitas pendukung 4. Kemampuan instruktur 5. Kemampuan peserta (Rafiie, Azis, and Idris 2018)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	<i>Likert</i>
2	Pengembangan Karir (Y)	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. (Handoko 2013)	1. Prestasi kerja 2. <i>Eksposure</i> 3. Kesetiaan organisasi 4. Kesempatan untuk tumbuh (Handoko 2013)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	<i>Likert</i>

Sumber: Konsep menyesuaikan dengan Penelitian (2022)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 26.0 *for Windows* dengan menggunakan regresi linier sederhana

1. *Editing* (pengeditan)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian proses pemberian kode dan pemesanan data teknik statistik.

2. *Coding* (pemberian kode)

Pemberian kode adalah proses identifikasi dan klasifikasi data penelitian kedalam skor numerik atau karakter simbol.

3. *Scoring* (pemberian skor)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Responden menjawab pernyataan kuesioner dengan memberi tanda *cheklist* (✓) pada jawaban yang telah disediakan dengan 5 kemungkinan yang tersedia. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *likert*.

4. *Tabulating* (tabulasi)

Pada penelitian ini tabulasi tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang diteliti dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pernyataan tertentu sehingga dapat dianalisis secara kualitatif. Berdasarkan teknik pengolahan data yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya, maka peneliti akan memaparkan mengenai pengurukan skala *likert* untuk variabel penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 3.4
Pengukuran Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono 2015)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) dan untuk kepentingan penilaian jawaban responden, maka akan dicari nilai kecenderungan skor responden dengan menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) dan menafsirkan skor tersebut Tolok ukur yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Interpretasi Hasil Perhitungan WMS

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Baik	$> 4,50$
Baik	3,50 - 4,50
Kurang Baik	2,50 - 3,50
Buruk	1,50 - 2,50
Sangat Buruk	$\leq 1,50$

Sumber : (Umar 2014)

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan SPSS 26.0 *for windows*. Pengujian statistik dalam penelitian ini terdiri dari pengujian data terdapat pengujian asumsi klasik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan item yang mempunyai korelasi dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Brivate pearson* (*korelasi pearson product moment*) analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq R \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan

valid).

2. Jika $r \text{ hitung} \leq R \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten, dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Cronbach alpha* berdasarkan kriteria batas terendah yaitu 0.6 dan apabila *Cronbach* hitung diatas nilai *Cronbach alpha* maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan uji heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016), uji normalitas pada model regresi digunakan

untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

a. Uji *Kolmogorov Smirnov*

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

c. Grafik Normalitas Probabilitas Plot

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu grafik regresi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka sumbu 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Faktor pelatihan (X) dan variabel pengembangan karir (Y)

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (pengembangan karir)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b_1, b_2 = koefisien arah regresi

X_1 = Variabel bebas (pelatihan)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2016) uji parsial adalah suatu uji digunakan untuk mengetahui secara sendiri-sendiri pengaruh variabel independen dengan variabel

dependen. t_{hitung} pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

a. Penentuan nilai kritis (t_{tabel})

Untuk menguji hipotesis menggunakan Uji t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n)

b. Kriteria hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT

Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang

H_a : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT Bank

Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang

3.11 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien

determinasi yaitu untuk melihat persentase pengaruh variabel X terhadap Y. adapun koefisien determinasi yang digunakan adalah :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Sugiyono (2015) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Determinasi

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Tidak Kuat	1,00-1,79
Kurang Kuat	1,80-2,59
Cukup Kuat	2,60-3,39
Kuat	3,40-4,19
Sangat Kuat	4,20-5,00

Sumber : Sudjana (2016)

3.12 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang selama bulan Juni– Desember 2022. Rincian kegiatan penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.6
Jadwal Penelitian

No	Uraian	Jul				Agus				Sept				Oct				Nov				Dec				Jan
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Persiapan judul																									
2.	Pendaftaran dan pengajuan judul																									
3.	ACC Judul																									
4.	Pembuatan proposal																									
5.	Bimbingan BAB I sampai III																									
6.	Sidang usulan penelitian																									
7.	Bimbingan BAB IV																									
8.	Penyebaran Kuesioner																									
9.	Bimbingan BAB V																									
10.	Sidang Skripsi																									
11.	Revisi skripsi																									

Sumber: Rencana Penelitian (2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Achmad Mahathir. 2017. "Analisa Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1(1).
- Amtu, Onisimus. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Alfbeta. Bandung.
- Andrew E, Sikula. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daqar, M. Abu. 2021. "Impacts of Training on Bank Employee Performance." *Hungarian Agricultural Engineering*: 11.
- Dharmawan. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Level Kompetensi Yang Dilakukan PT MCI ASIA Group Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perbankan." *jurnal Pertamina University* 1: 11.
- Elnaga, Dr . Amir. 2013. "The Effect of Training on Employee Performance." *European Journal of Business and Management* www.iiste.org 5 (4): 11.
- Eriza, Tiara. 2016. "Pengaruh Prestasi Kerja, Pelatihan (Diklat), Pengalaman Kerja, Promosi, Dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1(1).
- George, R. Terry. 2013. *Principles of Management*. Jaka: Erlangga.
- Handoko, T . Hani. 2012. *Manajemen*. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hendra Kurniawan. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir (Studi Pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros)." *Bongaya Journal of Researh in Management* 1 (1) e-IS(April): 11.
- Khoirullah, Nanda Saputra. 2020. "Pengaruh Kelompok Acuan, Gaya Hidup, Dan Persepsi Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Converse All Star Pada Masyarakat Pekanbaru Kecamatan Tampan." Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Emba* 1(4): 771–81.
- Malinda, Tina. 2022. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tembilahan." *jurnal Universitas Sarif Kasim Riau* 1 (4): 12.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Remaja Rosdakarya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Prasetyo, Indra et al. 2021. "Vocational Training Has an Influence on Employee Career Development: A Case Study Indonesia." *Academy of Strategic*

Management Journal 20(2).

- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook Analisis Data, Olahan Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. ed. Buku Seru. Yogyakarta.
- Rafiie, Desi Saputra, Nasir Azis, and Sofyan Idris. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat." *Jurnal Magister Manajemen* 2(1).
- Rivai, Veithzal. 2014. *Management Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-. Persada, PT. Grafindo.
- Ryan, Richard M., and Edward L. Deci. 2012. "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions." *Contemporary Educational Psychology* 25(1): 54–67.
- Samsuni. 2017. "Analisis Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Banda Aceh." *Jurnal Sumber Daya Manusia* 1(1).
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Shahzadi, Irum et al. 2014. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance." *European Journal of Business and ManagementOnline* 6(23): 2222–2839.
- Simamora, Bilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Solihin, Ismail. 2014. *Pengantar Manajemen*. ed. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. "Metodeogi Penelitian Bisnis." In Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. 2016. *Metode Statistik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sutrisno. 2016. *Buku Pintar Ekonomi*. 3rd ed. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, eko suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: pustaka pelajar.