

Tersedia online di

HYPERLINK "<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>" <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare.

Dina Puspitawati¹, Nur Laely*², Enni Sustiyatik³;IGG Heru Marwanto ⁴

¹ Mahasiswa Magister Manajemen FEB Universitas Kadiri

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri

email: nurlaely@unik-kediri.ac.id*; enni_sustiyatik@unik-kediri.ac.id; herumarwanto@unik-kediri.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:

*Pelatihan dan pengembangan;
prestasi kerja; peningkatan karir*

Pentingnya peningkatan kompetensi karyawan yang terus menerus mendorong perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan/ *training* guna memampukan karyawannya dalam memahami kebutuhan para nasabah secara tetap agar dapat menawarkan dan menjual produk perbankan yang sesuai. Pentingnya peran pelatihan dalam pengembangan sektor perbankan ritel ini semakin disadari oleh kalangan perbankan di Indonesia, terutama oleh bank-bank milik negara (pemerintah daerah). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pembangunan terhadap peningkatan karir karywan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap peningkatan karir karyawan, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja terhadap peningkatan karir karyawan. Jenis penelitian adalah deskriptatif. hasil dari penelitian tersebut adalah Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan karir serta Prestasi Kerja karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Bank rakyat indonesia pare, baik secara simultan maupun parsial.

ABSTRACT

The importance of continuously increasing employee competence encourages companies to provide training and development/training to enable employees to understand customers' needs regularly and offer and sell appropriate banking products. The importance of the role of training in the development of the retail banking sector is increasingly being recognized by the banking community in Indonesia, especially by state-owned banks (local governments). The purpose of the research is to identify and analyze the effect of training and development on PT employees' career advancement. Bank Rakyat Indonesia Pasar Baru Pare Unit, to identify and analyze the effect of work performance on employee career advancement and the effect of training and development and work performance on employee career advancement. This type of research is descriptive. The results of this research are the Implementation of the Training and Career Development Program and Employee Performance proven to affect the career development of employees at PT significantly. Bank Rakyat Indonesia pare, either simultaneously or partially..

PENDAHULUAN

Pentingnya peningkatan kompetensi karyawan yang terus menerus mendorong perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan/ *training* guna memungkinkan karyawannya dalam memahami kebutuhan para nasabah secara tetap agar dapat menawarkan dan menjual produk perbankan yang sesuai. Pentingnya peran pelatihan dalam pengembangan sektor perbankan ritel ini semakin disadari oleh kalangan perbankan di Indonesia, terutama oleh bank-bank milik negara (pemerintah daerah). Setelah pelatihan diberikan, perusahaan perlu mengetahui sejauh mana kontribusi pelatihan tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Dalam prakteknya, perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawannya, tetapi antara dana yang dihabiskan dan hasil yang dicapai tidak begitu seimbang sehingga timbul pemikiran bahwa program pelatihan tersebut hanya buang-buang waktu, tenaga dan pemborosan biaya perusahaan saja

Dalam Hal ini disebabkan oleh banyak faktor seperti kurangnya kompetensi para trainer, motivasi, dan disiplin dalam mengikuti pelatihan atau pelaksanaan di tempat kerja yang tidak memungkinkan. Agar program pelatihan dapat berhasil tentunya dibutuhkan desain pelatihan dan pengembangan yang efektif. Dalam hal pendesainan program pelatihan dan pengembangan yang efektif setidaknya mencakup 3 (tiga) tahap, yaitu penilaian kebutuhan (*need assessment*), proses pelaksanaan (*training and development*), dan evaluasi (*evaluation*).

Dalam pelaksanaan tahap penilaian kebutuhan, setidaknya diperlukan 3 (tiga) tipe analisis yaitu analisis organisasional, analisis operasional, dan analisis individu. Tahap penilaian kebutuhan merupakan tahap paling penting dalam proses pelatihan dan pengembangan dimana pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap kebutuhan bagi pelatihan dan pengembangan serta sumber daya yang tersedia, baik secara internal maupun eksternal organisasi. Proses identifikasi sasaran pelatihan dan pengembangan serta penyusunan kriteria keberhasilan juga merupakan bagian dari tahap penilaian. Berdasarkan hasil penilaian kebutuhan tersebut, selanjutnya dilakukan perancangan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang harus mencakup berbagai aktivitas, sesuai dengan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan pada tahap penilaian seperti; metode penyampaian materi, pemilihan instruktur, fasilitas pelatihan, dan pelaksanaan program. Pada tahap terakhir adalah tahap untuk mengevaluasi program pelatihan yaitu; reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil yang diperoleh oleh karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang baik diharapkan dapat menghasikan kinerja yang baik bagi para karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode	Hasil
Situmorang (2003)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PTPN III Medan	korelasi Spearman Rank	. Hasil penelitiannya antara lain adalah : 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja karyawan, 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan, dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan pengembangan karir karyawan.

Landasan Teori

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja

© 2022 JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Universitas Kadiri. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

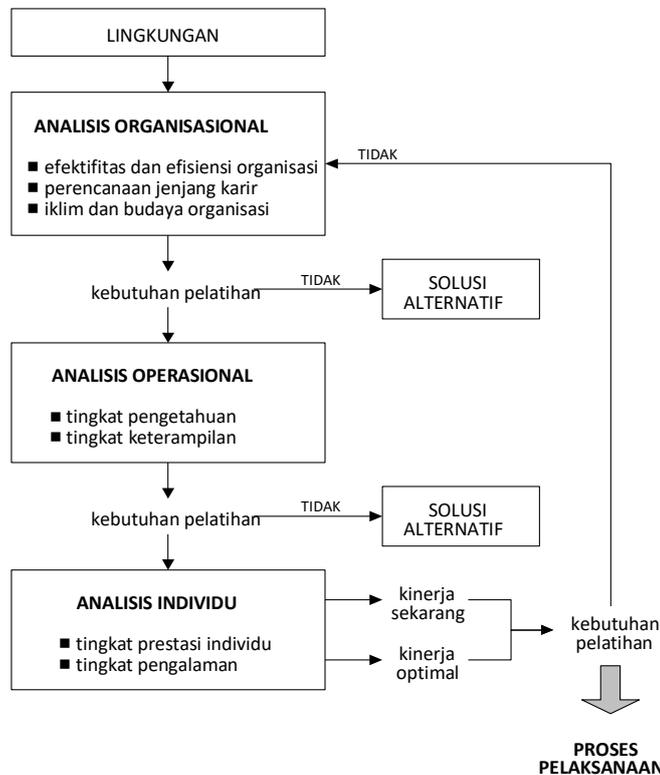
Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Wotulo et al., 2018) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Martina et al., 2018) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

(Cascio, 1998) menyatakan bahwa penilaian kebutuhan dilaksanakan dalam 3 (tiga) tipe analisis yaitu analisis organisasional, analisis operasional, dan analisis individu sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 2.1 berikut ini.



Sumber : Cascio (1998)

Gambar 2. 1. Interaksi Pada Tahap Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Analisis organisasional (*organizational analysis*) merupakan pemeriksaan jenis-jenis permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Analisis organisasional dilakukan untuk menjawab di mana sebaiknya ditetapkan titik berat pelatihan dan pengembangan serta faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelatihan dan pengembangan, Analisis operasional (*operational analysis*) adalah proses untuk menentukan perilaku-perilaku yang

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja

© 2022 JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Universitas Kadiri. Semua hak cipta dilindungi undang-undang



dituntut berdasarkan standar-standar pekerjaan yang harus dipenuhi, dan Analisis individu (individual analisis) mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dan organisasi dengan karakteristik dari masing-masing karyawan. Perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang sesungguhnya adalah kebutuhan individu.

Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan

Setelah tahap penilaian kebutuhan selesai dilaksanakan, maka tahap selanjutnya adalah tahap pelaksanaan. Untuk tahap pelaksanaan, langkah-langkah penting bagi pengorganisasian program pelatihan dan pengembangan antara lain adalah Penentuan Materi, Metode Penyampaian Materi, Pemilihan Infrastruktur, Mempersiapkan Fasilitas Pelatihan, dan Pelaksanaan Program.

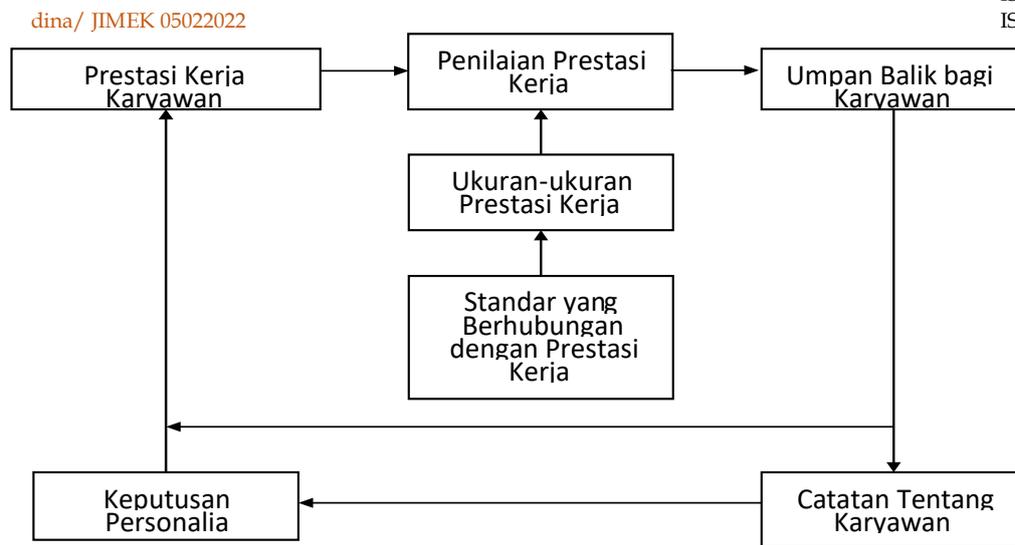
Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan

Sebagai tahap terakhir dari siklus pelaksanaan program adalah tahap evaluasi. Empat kriteria yang diusulkan untuk mengevaluasi program pelatihan adalah reaksi, penguasaan, sikap, dan hasil.

Teori Tentang Prestasi Kerja

Pengertian dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

(Handoko, 2003) menyatakan "Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi prestasi kerja individu". Penilaian prestasi kerja yang baik haruslah berdasarkan ukuran-ukuran dan standar prestasi kerja karyawan. Pada saat yang sama, para karyawan juga membutuhkan umpan balik mengenai prestasinya sebagai pedoman pekerjaan di masa mendatang. Penyedia dan manajer harus mengevaluasi prestasi kerja agar dapat menentukan tindakan yang diambil untuk meningkatkan prestasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.2 Berikut ini



Sumber : Nawawi (2002)

Gambar 2. 2. Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

(Simamora, 2003) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) hal yang perlu dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu : "tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-perilaku inovatif dan spontan.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

(Handoko, 2001) mengelompokkan metoda penilaian prestasi kerja antara lain metode berorientasi masa lalu dan Future-Oriented Appraisal Methods

Masalah-masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja

1. Dalam pelaksanaannya, penilaian prestasi kerja menghadapi berbagai masalah potensial yang apabila tidak diperhatikan akan sangat mempengaruhi kualitas penilaian, masalah-masalah tersebut antara lain *Hallo Effect*, *Error of Central Tendency*, *Leniency Bias*, *Strictness Bias*, *Cross Cultural Biases*, *Personal Prejudice*, *Recency Effect*.

Syarat-syarat Penilaian Prestasi Kerja

Agar pelaksanaan suatu penilaian prestasi kerja dapat berhasil sesuai dengan sasaran yang diharapkan, diperlukan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh suatu sistem penilaian prestasi kerja, antara lain adalah *Relevance*, *Acceptability*, *Reliability*, *sensitivity*, *Practicality*.

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut (Umra Syitah et al., 2019) manfaat penilaian prestasi kerja kepada seorang karyawan antara lain meningkatkan prestasi kerja, penentuan kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, pengembangan dan perencanaan karir, evaluasi proses penyusunan karyawan, analisis ketidak-akuratan informasi personalia dll.

Teori Tentang Peningkatan Karir

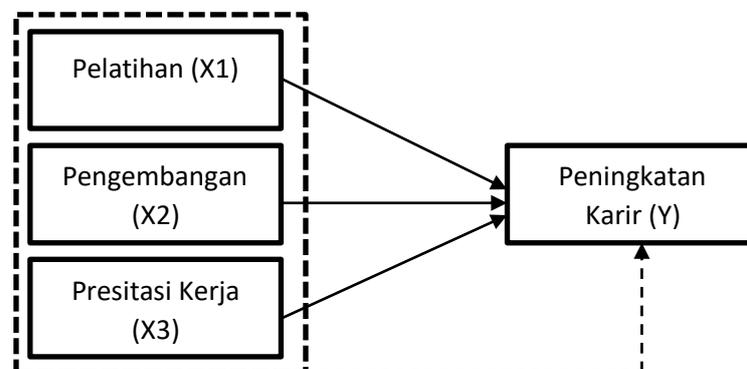
Pengembangan Karir Karyawan

Karir merupakan rangkaian dan kumpulan dari pengalaman yang berhubungan dengan kerja dan aktifitas yang dipengaruhi oleh sikap-sikap serta perilaku individu dalam organisasi (Rizky Pippo Pratama & Waskita Karya, 2020). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dua komponen dalam karir yaitu sikap dan perilaku, dan rangkaian kerja yang berkelanjutan. Sehingga karir seseorang sangat dipengaruhi keinginan meraih karir yang tinggi, berusaha untuk selalu melakukan kerja dengan serius untuk mencapai prestasi tinggi, dan kesempatan pengembangan karir yang ada dalam organisasi.

Pergeseran Paradigma dalam Pengembangan Karir

Perubahan paradigma pengembangan karir individu dari yang hanya satu jalur karir menuju karir yang lebih variatif memacu kreativitas individu untuk menguasai berbagai keahlian. Paradigma lama pengembangan karir, suatu kali pekerja membuat keputusan tentang pekerjaan apa yang ingin didapatkan dan pekerja bisa menjaga pekerjaan itu maka akan dapat menentramkan hidup dan tidak harus memikirkannya kembali. Tetapi dalam paradigma baru, dengan semakin meningkatnya pilihan atas pekerjaan dan tuntutan perkembangan teknologi, kesuksesan karir individu akan tergantung pada kemampuan untuk melakukan berbagai hal di masa yang akan datang (Dzahab et al., 2020).

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Karir PT.

Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare

H2 : Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Karir PT. Bank Rakyat

Indonesia Unit Pasar Baru Pare

H3 : Pelatihan, Pengembangan dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Peningkatan Karir PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja

© 2022 JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Universitas Kadiri. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2005) “Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya”.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare yang berjumlah 120 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut dituliskan sebagai berikut (Baharuddin et al., 2020) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan

Populasi (N) sebanyak 120 orang karyawan PT. Bank BRI Kantor Cabang Pare dengan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 10%, maka jumlah sampel (n) adalah :

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,10)^2} = 54.54 = 54 \text{ orang}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang karyawan PT. Bank BRI Kantor Cabang Pare.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*interview*) yang dilakukan kepada Bagian SDM
2. Kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang menjadi responden penelitian.
3. Studi dokumentasi dengan mengumpulkan data pendukung yang relevan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Identifikasi dan Definisi Variabel Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, uraian teoritis dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (variabel independen), yaitu Pelatihan dan Pengembangan (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2)

2. Variabel terikat (variabel dependen), yaitu Peningkatan Karir (Y).

Tabel III.1. Definisi Operasional, dan Indikator Variabel Hipotesis Pertama

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
Pelatihan dan Pengembangan (X ₁)	Kemampuan untuk bekerjasama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan, pencapaian individu kearah sasaran organisasi.	1. Ketrampilan 2. Wawasan 3. Motivasi Kerja 4. Kemampuan 5. Kerjasama	Skala Likert
Prestasi Kerja Karyawan (X ₂)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kesiapan diri 2. Kualitas pekerjaan 3. Kuantitas pekerjaan 4. Kemampuan berkerja 5. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan 6. Kemampuan memecahkan persoalan	Skala Likert
Peningkatan Karir (Y)	Peningkatan status karyawan dalam suatu organisasi meliputi <i>assessment</i> , <i>direction</i> dan <i>development</i>	1. Tingkat Kedisiplinan 2. Tingkat kemampuan 3. Tingkat tanggungjawab 4. Tingkat kesejahteraan	Skala Likert

Identifikasi dan Definisi Variabel Hipotesis Kedua

Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan (X₁) adalah kemampuan dan kecakapan seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.
2. Motivasi (X₂) adalah dorongan yang ada dalam diri seorang karyawan yang tercermin pada perilaku dan sikapnya dalam bekerja.
3. Prestasi kerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Metode Analisis Data**Model Analisis Data Hipotesis**

Model analisis data hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang dimaksud, dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Peningkatan Karir

X₁ = Pelatihan dan Pengembangan

X₂ = Prestasi Kerja

B₀ = Intercept Y

B₁ = Koefisien variabel X₁ B₂ = Koefisien

variabel X₂ e = Variabel yang tidak diteliti

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Validitas Instrumen

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain, instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan peneliti, (Ghozali, 2005)

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten (Ghozali, 2005).

HASIL & PEMBAHASAN**Deskripsi Penelitian**

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (“BRI”, “Bank”, atau “Perseroan”) merupakan salah satu bank terbesar dan tertua di Indonesia, didirikan pada tanggal 16 Desember 1985. Berawal dari lembaga yang mengelola dana masjid dan kemudian disalurkan kepada masyarakat dengan skema yang sederhana, pada tanggal tersebut lahirlah lembaga keuangan kecil bernama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoof dan di Purwokerto, Jawa Tengah, sebagai cikal bakal Bank Rakyat Indonesia.

Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden berdasarkan item pelatihan dan pengembangan

No	Item Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Peningkatan pemahaman terhadap pekerjaan	STM	0	0
		TM	5	9,3
		CM	7	13,0
		M	19	35,2
		SM	23	42,6
2.	Peningkatan keterampilan karyawan	STM	0	0
		TM	4	7,4
		CM	10	18,5
		M	17	31,5
		SM	23	42,6
3.	Peningkatan kecintaan terhadap pekerjaan	STM	0	0
		TM	5	9,3
		CM	10	18,5
		M	15	27,8
		SM	24	44,4
4.	Peningkatan wawasan karyawan terhadap pekerjaan	STM	0	0
		TM	5	9,3
		CM	10	18,5
		M	16	29,6
		SM	23	42,6
5	Peningkatan motivasi kerja karyawan	STM	0	0
		TM	4	7,4
		CM	10	18,5
		M	17	31,5
		SM	23	42,6

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat dilihat bahwa pernyataan pertama memiliki persentase sebanyak 42,6% dengan jawaban sangat memungkinkan. Pernyataan kedua sebanyak 42,6% responden menjawab sangat memungkinkan. Pernyataan ketiga sebanyak 44,4% responden menjawab sangat memungkinkan. Pernyataan keempat sebanyak 42,6% responden menjawab sangat memungkinkan. Dan untuk pernyataan kelima sebanyak 42,6% responden menjawab sangat memungkinkan. Dengan demikian pelatihan dan pengembangan yang diterapkan sudah sangat baik

Deskripsi jawaban responden berdasarkan item prestasi kerja

No	Item Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Kesiapan dalam melaksanakan tugas	STS	1	1,9
		TS	2	3,7
		K	5	9,3
		S	15	27,8
		SS	31	57,4

2.	Kiat dalam mengelola dan menyelesaikan konflik dalam pekerjaan	<i>STS</i>	0	0
		<i>TS</i>	1	1,9
		<i>K</i>	5	9,3
		<i>S</i>	13	24,1
		<i>SS</i>	35	64,8
3.	Urgensi kualitas pekerjaan yang baik yang dapat dihasilkan karyawan	<i>STS</i>	0	0
		<i>TS</i>	1	1,9
		<i>K</i>	8	14,8
		<i>S</i>	16	29,6
		<i>SS</i>	29	53,7
4.	Intensitas keberhasilan dalam mengelola konflik dan pekerjaan yang ditangani	<i>STS</i>	0	0
		<i>TS</i>	1	1,9
		<i>K</i>	12	22,2
		<i>S</i>	16	29,6
		<i>SS</i>	25	46,3
5	Keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan	<i>STS</i>	0	0
		<i>TS</i>	1	1,9
		<i>K</i>	5	9,3
		<i>S</i>	22	40,7
		<i>SS</i>	26	48,1
6	Kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan	<i>STS</i>	2	3,7
		<i>TS</i>	3	5,6
		<i>K</i>	9	16,7
		<i>S</i>	20	37,0
		<i>SS</i>	20	37,0

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat dilihat bahwa pernyataan pertama memiliki persentase sebanyak 57,4% dengan jawaban sangat setuju. Pernyataan kedua sebanyak 64,8% responden menjawab sangat setuju. Pernyataan ketiga sebanyak 53,7% responden menjawab sangat setuju. Pernyataan keempat sebanyak 46,3% responden menjawab sangat setuju. Pernyataan kelima sebanyak 48,1% responden menjawab sangat setuju. Serta pernyataan keenam sebanyak 37% responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan

Deskripsi jawaban responden berdasarkan item peningkatan karir

No	Item Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Apresiasi perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan	STS	0	0
		TS	0	0
		K	3	5,6
		S	22	40,7
		SS	29	53,7
2.	Kecukupan nilai balik yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya pada perusahaan	STS	0	0
		TS	0	0
		K	3	5,6
		S	12	22,2
		SS	39	72,2
3.	Peluang untuk mengembangkan kemampuan dan karir	STS	0	0
		TS	2	3,7
		K	4	7,4
		S	28	51,9
		SS	20	37,0
4.	Peningkatan kesejahteraan hidup	STS	0	0
		TS	0	0
		K	9	16,7
		S	26	48,1
		SS	19	35,2

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat dilihat bahwa pernyataan pertama memiliki persentase sebanyak 42,6% dengan jawaban sangat memungkinkan. Pernyataan kedua sebanyak 42,6% responden menjawab sangat memungkinkan. Pernyataan ketiga sebanyak 44,4% responden menjawab sangat memungkinkan. Pernyataan keempat sebanyak 42,6% responden menjawab sangat memungkinkan.

Hasil Pengujian**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan			
Peningkatan pemahaman terhadap pekerjaan	0,869	0,267	Valid
Peningkatan keterampilan karyawan	0,988	0,267	Valid
Peningkatan kecintaan terhadap pekerjaan	0,961	0,267	Valid
Peningkatan wawasan karyawan terhadap pekerjaan	0,954	0,267	Valid
Peningkatan motivasi kerja karyawan	0,988	0,267	Valid
Prestasi Kerja			

Kesiapan dalam melaksanakan tugas	0,44	0,267	Valid
Kiat dalam mengelola dan menyelesaikan konflik dalam pekerjaan	0,544	0,267	Valid
Urgensi kualitas pekerjaan yang baik yang dapat dihasilkan karyawan	0,59	0,267	Valid
Intensitas keberhasilan dalam mengelola konflik dan pekerjaan yang ditangani	0,548	0,267	Valid
Keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan	0,409	0,267	Valid
Kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan	0,591	0,267	Valid
Peningkatan Karir			
Apresiasi perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan	0,845	0,267	Valid
Kecukupan nilai balik yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya pada perusahaan	0,832	0,267	Valid
Peluang untuk mengembangkan kemampuan dan karir	0,778	0,267	Valid
Peningkatan kesejahteraan hidup	0,67	0,267	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan variabel pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja, peningkatan karir lebih besar dari 0,267 yang merupakan nilai kritik pada taraf kepercayaan 95%. Sesuai dengan hasil pengujian tersebut maka seluruh variabel penelitian dinyatakan valid digunakan sebagai alat pengumpul

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Pelatihan dan Pengembangan (X1)	0,834	Reliabel
2.	Prestasi Kerja (X2)	0,695	Reliabel
3.	Peningkatan Karir (Y)	0,810	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai *alpha cronbach's* didapat sebesar 0,60 dengan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,458	1,872		,244	,808
	X	,497	,043	,794	11,680	,000
	x2	,248	,074	,229	3,371	,001

a. Dependent Variable: y

Dari data tersebut di atas dapat disusun nilai-nilai membentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 0,458 + 0,497X_1 + 0,248X_2$. Persamaan tersebut memberikan arti bahwa seluruh variabel penelitian berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat penelitian.

Uji Hipotesis**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,458	1,872		,244	,808
	X	,497	,043	,794	11,680	,000
	x2	,248	,074	,229	3,371	,001

a. Dependent Variable: y

Dari hasil uji parsial sebagaimana disajikan pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa pelatihan dan pengembangan menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,680 dan lebih besar dari t tabel sebesar 2,004 dan signifikansi alpha 0,000 signifikan pada taraf uji 95 persen dengan nilai signifikansi alfa < dari 0.05, Demikian juga dengan variabel prestasi kerja dengan t hitung sebesar 3,371 dengan signifikansi alpha 0,001 juga signifikan pada alpha 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan maupun prestasi kerja, keduanya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan karir karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia, pada taraf kepercayaan 95%.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,963	2	174,981	91,027	,000 ^b
	Residual	98,037	51	1,922		
	Total	448,000	53			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x

Dari pengujian secara serempak seperti tersaji pada Tabel diatas dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 91,027 dengan signifikansi alpha sebesar 0.000 pada taraf kepercayaan 95%.

Oleh karena nilai signifikansi alpha lebih kecil dari 0.05 dan nilai F hitung juga lebih besar dari F tabel 2,77, maka variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja karyawan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan karir karyawan PT Bank Rakyat Indonesia pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan ini hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur sejauhmana kontribusi yang dapat diberikan oleh seluruh variabel bebas secara serempak terhadap peningkatan atau penurunan variabel terikat penelitian. Hasil analisis determinasi pada pengujian hipotesis pertama disajikan pada tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,773	1,386

a. Predictors: (Constant), x2, x

Dari hasil analisis determinasi sebagaimana disajikan pada Tabel di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,78. Nilai tersebut memberikan kontribusi sebesar 78,1%.

SIMPULAN

Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan karir serta Prestasi Kerja karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Bank rakyat indonesia pare, baik secara simultan maupun parsial.

SARAN

Kesimpulan dari hasil data diatas adalah

1. Peningkatan karir karyawan tidak terlepas dari faktor pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja karyawan,
2. Upaya dalam peningkatan prestasi kerja karyawan secara meyakinkan juga dipengaruhi oleh adanya kemampuan dan motivasi kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat memperhatikan kemampuan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2020). Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
- Cascio, Wayne F, 1998, **Managing Human Resources**, Mc. Graw Hill, Inc, New York.
- Dzahab, A., Ekonomi, J., & Bisnis, D. (2020). 2 ADZ DZAHAB Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. 5(1). <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>
- Ghozali, Imam, 2005, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., 1997, **Manajemen**, Edisi Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, Prof, 2003. **Manajemen Personalia dan SDM**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Knowdell, R.L., 1998. "The 10 New Rules for Strategizing Your Career". **The Futurist**, Juni-Juli, h.19-23.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. **Evaluasi Kinerja SDM**, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martina, S., Manajemen, S., Bina, P., & Informatika, S. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP MOTIVASI DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI LOKAWISATA BATURRADEN.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, W.R., dan Noe, R.M., 2003, **Human Resources Management**, "5th Edition. Allyn and Bacon A Division Simon & Schuster, Inc.
- Nawawi, Hadari, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**, BPFE, Yogyakarta.
- Nazir, Moh., 2003. **Metode Penelitian**, Cetakan Kelima, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rizky Pippo Pratama, M., & Waskita Karya, P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant (Vol. 1, Issue 1).
- Rivai, Harif Amali, 2005, **Career Resilience : Paradigma Baru Dalam Pengembangan Karir**, Lembaga Management FE UI, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2001, **Analisis Multivariat**, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora. (2003). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy, 1995. **Metode Penelitian Survei**, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.

- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2003. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PTPN III Medan, *Tesis*, Program Pascasarjana USU (tidak dipublikasikan).
- Sugiyono, 2005. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kesembilan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Tapamahu, Stephan dan Soetjipto, Budi W, 2006, **Pengukuran Return Training on Investment**, Lembaga Management FE UI, Jakarta
- Umar Husein, 2003, **Evaluasi Kinerja Perusahaan. Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern**. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umra Syitah, S., Jurusan Manajemen, M., Ekonomi dan Bisnis, F., Syiah Kuala, U., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) TBK CABANG SYARIAH KEUTAPANG. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* (Vol. 4, Issue 3).
- Werther, W.B & Davis K.L. , 1996, **Human Resources and Personnel Management**, Mc. Graw Hill, Inc, New York.
- Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2018). EFFECT OF TRAINING, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CENTRAL BANK SULUTGO IN MANADO. Pengaruh Pelatihan..... 2308 *Jurnal EMBA*, 6(4), 2308–2317.