

SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PT BPRS. BUMI ARTHA SAMPANG



Oleh:

ARI SETIANINGRUM

NIM 16612011001

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI (UNUGHA)
CILACAP
2022

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PT BPRS. BUMI ARTHA SAMPANG**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali**

Oleh:

ARI SETIANINGRUM

NIM 16612011001

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI (UNUGHA)
CILACAP
2022**

PENGESAHAN

Skripsi Saudara
Nama : ARI SETIANINGRUM
NIM : 16612011001
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. BPRS. Bumi Artha Sampang.

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada hari / tanggal :

Sabtu, 26 Februari 2022

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.

Cilacap, 26 Februari 2022

Dewan Sidang

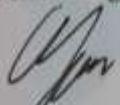
Ketua


Suwono, M.Si
NIK. 41230714081

Penguji 1


Priyo Anggoro, M.M
NIK. 41230714083

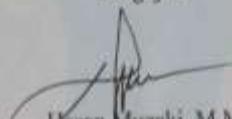
Pembimbing


Yudi Agus Setiawan, M.M
NIK. 41230714112

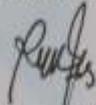
Sekretaris


Hasan Muzaki, M.M
NIK. 41230714050

Penguji 2


Hasan Muzaki, M.M
NIK. 41230714050

Ass. Pembimbing


Elok Ainur Hatif, M.M
NIK. 41230714161



Mengetahui,
Dekan Ekonomi


Drs. H. Suyono
NIK. 41230714008

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PT BPRS. BUMI ARTHA SAMPANG

Oleh:

ARI SETIANINGRUM

NIM 16612011001

Disetujui Untuk Ujian Skripsi Pada Tanggal: 26 Februari 2022

Pembimbing I



Yudi Agus Setiawan, M.M.

Pembimbing II



Elok Ainur Latif, M.M.

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. BPRS BUMI ARTHA
SAMPANG

Oleh:

ARI SETIANINGRUM

NIM 16612011001

Disetujui dan disahkan :

- | | | |
|-------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Yudi Agus Setiawan, M.M, | Pembimbing I (|  |
| NIDN. 0619129101 | Penilai | |
| 2. Elok Ainur Latif, M.M. | Pembimbing II (|  |
| NIDN. 31109002 | Penilai | |
| 3. Priyo Anggoro, S.Sos.,M.M, | Penilai I (|  |
| NIDN. 0604108401 | | |
| 4. Hasan Muzaki | Penilai II (|  |
| NIDN. 0625118401 | | |

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali



Suwono, S.E., M.Si

NIDN. 0630106503

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ari Setianingrum

NIM : 16612011001

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 24 februari 2022

Yang membuat pernyataan

The image shows an official stamp of Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali. The stamp is rectangular and contains the university's name in Indonesian, the acronym 'UNU', and the text 'METRA TEMPER' and 'FB8AJ665561732'. A handwritten signature is written over the stamp.

Ari Setianingrum

NIM 16612011001

MOTTO

“Apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

“Jangan malu dengan kegagalanmu, belajarl原因 dan mulai lagi”

(Ricard Branson)

“Pendidikan bukanlah proses mengisi wadah yang kosong. Pendidikan adalah proses menyalakan api pikiran”

(B. Yeats)

“Hiduplah seolah engkau mati besok. Belajarl原因 seolah engkau hidup selamanya ”

(Mahatma Gandhi)

“Yakinlah kau bisa dan kau sudah separuh jalan menuju kesana, karena masa depanmu kamu yang menentukan bukan orang lain”

(Arum)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan sebuah karya sebagai ungkapan pengabdian cinta yang tulus dan penuh kasih teruntuk :

1. Bapak dan Ibu tercinta, terimakasih atas segala doa, pengorbanan, dukungan, kepercayaan, dan pengertian yang tak pernah bisa dibalas dengan apapun.
2. Suami Tercinta Slamet Murtadho, terimakasih atas segala doa yang diberikan dan selalu memberikan suport baik materil maupun moril untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Meinunik Alfiah yang selalu memberikan bantuan serta dukungan selama penelitian berlangsung.
4. Teman-teman seangkatan yang selalu mendukung dan Sabilu, Cipta yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan kinerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang” dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah Swt yang telah mempermudah segala usaha saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua, Bapak Muhtarom dan Ibu Turyati tersayang yang telah mensupport saya untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan Sarjana.
3. Suami Slamet Murtadho, yang selalu mendukung pendidikan ini dan mensupport saya.
4. Drs. H. Suyono selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
5. Yudi Agus Setiawan, M.M. selaku dosen pembimbing I dan Elok Ainur Latif, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya skripsi ini.
6. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta untuk bekal hidup di kehidupan mendatang.
7. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya skripsi ini.

Akhir kata penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 21 Februari 2022
Penulis

Ari Setianingrum
NIM. 16612011001

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kinerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu: 1) untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang. 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kinerja terhadap pengembangan karir PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian di PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang. 2) Kinerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang. 3) Pelatihan dan kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang

Implikasi dari penelitian ini adalah dengan adanya pemerhatian hubungan kerja antar karyawan agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik, dan diharapkan dengan adanya Pelatihan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu instansi.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kinerja dan Pengembangan karir karyawan*

SUMMARY

This research aims to determine the effect of training and performance on the career development of PT. BPRS Bumi Artha Sampang employees. So the objectives to be achieved in this research are: 1) To determine the effect of training on the career development of PT. BPRS Bumi Artha Sampang employees. 2) To determine the effect of performance on development by employees of PT. BPRS Bumi Artha Sampang. 3) To determine the effect of training and work on the career development of PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

The research method used is a quantitative method. The research location in PT. BPRS Bumi Artha Sampang. The sample selection method in this research is saturated sample. The number of samples used was 56 respondents. The data analysis technique used validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test.

The results of this study indicate that: 1) Training has a positive effect to the career development of employees PT. BPRS Bumi Artha Sampang 2) Performance has a positive effect on the career development of employees PT. BPRS Bumi Artha Sampang 3) Training and Performance together affect the career development of employees of PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

The implication of this research is that by paying attention to the working relationship between employees so that the tasks given can be completed properly, and it is hoped that the existence of employee job training will improve employee performance employee performance in an agency.

Keywords: *Training, Performance and Career Development of employees*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRISI	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBA.....	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
DAFTAR SIMBOL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Ruang Lingkup Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II	8

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	8
A. Telaah Pustaka	8
1. Perbankan	8
2. Pelatihan	13
3. Kinerja.....	18
4. Pengembangan Karier	22
B. Penelitian Terdahulu	27
1. Hendra Gunawan	27
2. Maryana (2002).....	28
3. Eka Rulianti Putri Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas islam negeri syarif hidayatullah jakarta penelitian (2018)	29
4. Maskarto Lucky Nara Rosmadi dkk, STIE Kridatama Bandung 30	
C. Hipotesis.....	31
1. Hubungan antar variabel	31
2. Kerangka berpikir.....	31
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
1. Jenis penelitian	31
2. Lokasi penelitian.....	31
3. Jadwal penelitian	32
4. Populasi Dan Sampel.....	32
5. Metode pengumpulan data	34
B. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel.....	34
1. Definisi konseptual	34
2. Definisi operasional	36
C. Tehnik Analisis Data.....	38
1. Uji validitas dan reabilitas.....	38
2. Uji asumsi klasik.....	38

3. Analisis regresi berganda	40
4. Pengujian hipotesis	41
BAB IV	42
HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Data Penelitian	42
1. Profil instansi	42
2. Tujuan instansi	43
3. Visi dan misi	44
4. Struktur organisasi	44
B. Analisis Data	45
1. Hasil uji validitas	45
2. Hasil uji reliabilitas	47
3. Hasil uji asumsi klasik	48
4. Hasil uji regresi linier berganda	51
C. Pembahasan	56
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	56
2. Pengaruh Kinerja Terhadap Pengembangan karir karyawan	57
3. Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	59
BAB V	60
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	60
A. Simpulan`	60
B. Implikasi	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2. Populasi Karyawan.....	33
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Pelatihan	45
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Kinerja.....	46
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	46
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan	47
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	47
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir	48
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.11. Hasil Uji Simultan (F).....	53
Tabel 4.12. Hasil Uji Parsial (t).....	54
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. BPRS Bumi Artha Sampang.....	44

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan

Istilah

VIF

: *Variance Inflation Factor*

DAFTAR SIMBOL

Simbol	: Istilah
A	: <i>Alpha</i>
Df	: <i>Degree Of Freedm</i>

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5. Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Uji Hipotesis
- Lampiran 7. Tabel r
- Lampiran 8. Tabel t
- Lampiran 9. Tabel F
- Lampiran 11. Struktur Organisasi PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan perbankan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan trampil, sehingga dapat menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan perbankan yang satu dengan perusahaan perbankan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwa kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan dibidangnya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan perbankan kedepannya, untuk itu karyawan perlu didorong untuk pengembangan karier sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga melalui program pengembangan karir akan menciptakan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk pengembangan karir karyawan yaitu melalui pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013:44) menyatakan, “Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai *non-managerial* mempelajari pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis”. Pelatihan sendiri sangat dibutuhkan agar

seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan yang benar dapat meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, ketrampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya, dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Pelatihan dapat memenuhi beberapa kepentingan yang ada dalam organisasi, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja pegawai, merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sehubungan dengan fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah. Sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Seorang karyawan apabila memiliki keahlian dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasannya. Karyawan tersebut akan memiliki nilai positif di mata atasannya. Dengan demikian, hal ini akan memudahkan karyawan untuk memperoleh jabatan atau jenjang karir yang lebih tinggi.

Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian yang dapat membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. A.Sitohang

(2006:205) “Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang”.

Sementara jenjang karir merupakan tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan. Jenjang karir yang ditempuh oleh para karyawan penting bagi masa depan, sehingga masing-masing karyawan akan berlomba untuk memperolehnya. Namun untuk meningkatkan jenjang karir tidaklah mudah, diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhi karir seseorang selama bekerja, sehingga seseorang perlu bekerja keras untuk mendapatkan atau menggapainya.

Program pengembangan karir dalam praktiknya dapat dilakukan dengan cara menyusun program pelatihan, dengan demikian jenis pelatihan yang dapat dipilih oleh karyawan guna menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan. Kinerja karyawan dengan pelatihan sangat berkaitan dan ketergantungan satu sama lain. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara dan Anwar Prabu (2013:44) menyatakan Pelatihan kerja akan selalu berdampak pada kinerja seseorang, semakin tingginya pelatihan kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja seorang karyawan, sehingga akan meningkatkan karir karyawan dalam suatu perusahaan.

PT. BPRS Bumi Artha Sampang, merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang perbankan. Fenomena yang pada tahun 2020 sampai dengan 2021, yaitu masih ditemukannya beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara sempurna seperti yang diharapkan perusahaan, hal ini disebabkan adanya beberapa karyawan lama sebanyak 10 yang sudah mengikuti pelatihan dan sebagian karyawan kontrak sebanyak 30 orang yang masih belum mengikuti pelatihan, dan setiap karyawan baru yang hanya mendapatkan pelatihan tentang orientasi atau jenis pelatihan karyawan yang paling dasar serta pelatihan tentang pekerjaan mereka nantinya.

Pelatihan perkembangan *soft skill* seharusnya dilakukan oleh Pimpinan PT. BPRS Bumi Artha Sampang kepada karyawan tertentu untuk menguji keahlian karyawan. Pelatihan yang dilakukan pada sebagian karyawan tertentu karena untuk menggali lebih keahlian karyawan untuk syarat kenaikan jabatan. Pelatihan *soft skill* sendiri dilakukan setiap satu tahun sekali sehingga akan memungkinkan karyawan mempunyai harapan untuk kenaikan jabatan.

Pelatihan *soft skill* juga diberikan kepada calon karyawan pada saat mereka akan bekerja di PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Sedangkan pada karyawan dibagian *teller* dan *customer service* masih terdapat penyimpangan baik itu dalam hal laporan pekerjaan, laporan operasional, dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan sistem yang dipakai oleh perusahaan belum sepenuhnya tersalurkan kepada seluruh elemen manajemen, sehingga

menghambat karyawan tersebut dalam menangani sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain/nasabah.

Kurangnya kepercayaan nasabah terhadap bank tersebut maka akan sulit untuk karyawan pada bagian ADMP/bagian *marketing, teller* dan *customer service* naik jabatan. Pekerjaan yang tertunda tersebut secara otomatis dapat menghambat operasional pekerjaan, dan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut dimata manajemen. Sehingga, seringkali menghambat pengembangan karir karyawan. Misalnya, ada karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya.

Pelatihan karyawan yang tidak dilakukan secara rutin akan menimbulkan kinerja karyawan menurun, sehingga akan terjadi kesulitan dalam pengembangan karir karyawan itu sendiri untuk kedepannya. Karyawan yang sudah lama bekerja dibagian *marketing, teller dan customer service* akan sulit naik jabatan, karena memiliki beberapa syarat seperti mempunyai ketrampilan, serta kemampuan dalam memimpin suatu tim dan pendidikan. Kurangnya pelatihan yang dilakukan dalam hal kepemimpinan dan pelatihan perkembangann *soft skill* maka akan mengakibatkan sulitnya kenaikan jabatan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, diajukan sebuah penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang tahun 2021”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang?
2. Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kinerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kinerja terhadap pengembangan karir PT. BPRS Bumi Artha Sampang

D. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas untuk menghindari perluasan pembahasan dalam penelitian ini, maka perlu dipandang untuk melakukan pembatasan. Secara operasional, permasalahannya dibatasi pada pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi instansi, terkait dalam rangka mengetahui faktor apa saja yang dapat ditimbulkan dari pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan karir karyawan.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, pengetahuan tambahan, khususnya tentang pelatihan dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan. Sebagai masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan hal serupa.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Perbankan

Perbankan merupakan segala sesuatu yang berhubungan tentang bank, baik sebagai penghimpun dana dari masyarakat melalui simpanan atau tabungan dan penyaluran dana yang dilakukan melalui kredit ataupun pinjaman kepada masyarakat. Bank merupakan suatu lembaga intermediasi keuangan yang bertugas menghimpun dan menyalurkan dana di masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup rakyat. Menurut Undang Undang RI No 10 tahun 1998, bank juga memberikan jasa bank lainnya. Seiring dengan perkembangan zaman, industri perbankan mengalami perubahan besar karena deregulasi peraturan sehingga mengakibatkan bank lebih kompetitif dalam menyediakan jasa bank lainnya. Jasa tersebut diantaranya termasuk transfer dana antar rekening, pembayaran, tagihan, sarana investasi, penukaran mata uang asing dan masih banyak lagi jasa yang disediakan oleh bank.

Tujuan bank berdasarkan UU No 10 Tahun 1998, secara garis besar adalah untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat. Berdasarkan tujuan tersebut maka perbankan di Indonesia harus menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, yang didasarkan atas asas demokrasi ekonomi. Peran bank

bagi ekonomi Indonesia sendiri merupakan sarana pemerintah untuk menjaga kestabilan ekonomi keuangan Negara melalui bank sentral (Bank Indonesia). Sehingga bank Indonesia merupakan tokoh utama dalam menjaga stabilitas ekonomi, bank tetap berperan dalam implementasi regulasi dari bank Indonesia. Bila dilihat kedalam arti sempitnya untuk masyarakat sendiri, peran bank sebenarnya untuk mengatur sirkulasi dana masyarakat dan memastikan kelancaran / perputaran ekonomi yang terjadi pada masyarakat.

Setelah mengetahui tugas dan fungsi utama dari bank sendiri adalah menghimpun dan menyalurkan dana di masyarakat, maka akan ada system operasionalnya atau cara kerja bank. Sistem operasional bank bermula dari tabungan. Pertama-tama bank akan mengambil uang yang telah dihimpun dan mengambil keuntungan, kemudian memberikan sebagian keuntungan tersebut dalam bentuk bunga kepada nasabah tabungan. Keuntungan bank tersebut diperoleh dari menginvestasi dana tabungan tersebut ke investasi dengan bunga lebih tinggi.

Bank dapat meminjamkan ke nasabah yang membutuhkan dana dengan bunga pinjaman lebih tinggi dari bunga tabungan, selain itu bank juga menagih biaya dari setiap layanan yang ditawarkan sebagai sumber pendapatan. Seperti setiap transaksi di ATM, *transfer* dana, membuat cek, biaya tahunan kartu kredit dan transaksi lainnya, bank akan menagih biaya tertentu. Walaupun tidak terlalu besar jumlahnya, tetapi jika jumlah nasabah dalam skala jutaan maka pendapatan bank akan banyak. Selain

cara kerja bank terdapat jenis-jenis bank yang dapat dikategorikan berdasarkan dari segi bermacam-macam. Mulai dari segi tugas, kepemilikan, status hingga prinsip bank, setiap bank memiliki jenis yang beragam diantaranya yaitu :

a. Jenis bank dari segi tugas

Berdasarkan dari segi tugasnya yang dijelaskan dalam Undang Undang No 7 Tahun 1992 bank dapat dikategorikan menjadi tiga jenis, diantaranya:

1) Bank umum

Merupakan bank yang melaksanakan kegiatan perbankan secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran atau bertransaksi. Bank umum kini terkenal dengan bank komersial (*commercial bank*).

2) Bank sentral

Merupakan bank milik Negara yang bertanggung jawab untuk mengatur dan menjaga stabilitas harga atau nilai mata uang Negara.

3) Bank perkreditan rakyat (BPR)

Merupakan bank yang melaksanakan kegiatan perbankan secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, tetapi kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sehingga kegiatannya jauh lebih sempit dibandingkan bank

umum. Tugas BPR hanya terbatas pada penghimpun dana dalam bentuk tabungan, atau deposit dan penyaluran dana dalam kredit investasi, kredit modal kerja atau kredit perdagangan.

b. Jenis bank dari segi kepemilikan

Akta pendirian dan penguasaan merupakan dasar dari kepemilikan bank, bank dapat dikategorikan menjadi 4 jenis berdasarkan dari kepemilikannya yaitu:

- 1) Bank pemerintah, merupakan bank yang sahamnya dimiliki sebagian atau sepenuhnya oleh pemerintah seperti Bank Mandiri, Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, dan Bank Tabungan Negara (BTN).
- 2) Bank swasta, merupakan bank yang sahamnya dimiliki sebagian besar oleh pihak swasta seperti *Bank Central Asia (BCA)*, *Bank Danamon*, *Bank Mega*, *Bank Bukopin*, *Bank Danamon*.
- 3) Bank asing, merupakan cabang bank dari luar negeri yang sahamnya dimiliki oleh pihak asing. Seperti *HSBC*, *Bank Of China*, *Bank Of Amerika*, *Bangkok Bank*, *JPMorgan Chase*, dan *Citibank*.
- 4) Bank pembangunan daerah, merupakan bank yang sebagian atau seluruh sahamnya dimiliki oleh pemerintah daerah provinsi. Seperti Bank Sumut, Bank Jambi, Bank Jateng, Bank Jatim dan Bank Daerah lainnya.

- 5) Bank campuran, merupakan bank yang didirikan oleh satu atau lebih bank umum berkedudukan di Indonesia dengan satu atau lebih bank berkedudukan di luar negeri seperti contohnya *Bank ANZ, Bank Commonwealth* dan *Bank DBS*.

c. Jenis bank dari segi status

Merupakan ukuran kemampuan bank untuk melayani masyarakat dari segi jumlah produk, modal serta kualitas layanan. Bank dapat dikategorikan menjadi dua jenis diantaranya:

- 1) Bank devisa, yaitu bank yang dapat melayani masyarakat untuk transaksi luar negeri atau berhubungan dengan mata uang asing seperti *transfer* keluar negeri, *travelers cheque*, transaksi luar negeri lainnya.
- 2) Bank non devisa, yaitu bank yang memiliki hak untuk melaksanakan transaksi seperti bank devisa hanya saja wilayahnya terbatas untuk Negara tertentu saja.

d. Jenis bank dari segi prinsip

Secara umum bank berdasarkan prinsip transaksinya terbagi menjadi dua antara bank konvensional dan bank syariah.

- 1) Bank konvensional merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional, dimana bank menerapkan harga sesuai tingkat suku bunga untuk produk simpanan atau kredit dan menerapkan biaya untuk jasa bank lainnya. Seperti Bank Mandiri,

- 2) Bank syariah, merupakan bank yang menerapkan aturan perjanjian sesuai dengan hukum islam antara bank dan pihak lainnya. Baik itu produk simpanan, pembiayaan usaha ataupun kegiatan lainnya. Bank syariah sendiri dibagi menjadi 3 yaitu:
 - a) Bank Umum Syariah (BUS) seperti PT. Bank Syariah Muamalat Indonesia, PT. Bank Syariah Mandiri, Pt. Bank Syariah BRI dan seterusnya.
 - b) Unit Usaha Syariah (UUS) seperti PT. Bank Danamon, PT. Bank Permata, PT. Bank CIMB Niaga, BPD Jatim, BPD DIY, BPD Jateng dan seterusnya.
 - c) Bank syariah yang dikategorikan layanan syariah (*Office Chanelling*) seperti : UUS BNI, UUS BPD Jateng, UUS Bukopin dan seterusnya.

2. Pelatihan

Mangkunegara (2013:44) menyatakan, “Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai *non-managerial* mempelajari pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis”. Pengembangan lebih baik difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan menengah. Pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Menurut Berthal Muqowim,2012:5), soft skill merupakan perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimmalkan kinerja manusia. Pelatihan *Soft skill* pengembangan sikap dan karakter diri atau kemampuan mengelola manusia. *Managerial skill, communication skill, networking personal development*, hingga *leadership* adalah beberapa hal yang dipelajari dalam *soft skill*. *Soft skill* dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja, dengan kemampuan manajemen waktu yang baik, sehingga setiap karyawan di perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengesampingkan kualitas. Jika karyawan memiliki ide, inovasi, kritik, saran atau kendala, mereka dapat berkomunikasi dengan baik.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusia dalam kelompok kerja. Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2013:46) mengemukakan suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai.

Mangkunegara (2013:44) menyatakan, “Pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai

tingkat manjerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*".

a. Tujuan pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:45) pengadaan pelatihan sejatinya bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Menghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

b. Jenis pelatihan

Suwatno (2018:118) menyatakan, "jenis pelatihan dapat dibagi menjadi dua," yaitu:

- 1) *In-House Training* (IHT) dapat berupa kegiatan *On The Job Training* (OJT) seperti, seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan dan pelatihan yang berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan.

2) *External training* terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan loka karya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan oleh pihak lain diluar perusahaan.

c. Indikator pelatihan

Mangkunegara (2013:45) menyatakan, “pelatihan suatu karyawan perlu memperhatikan indikator yang ada” diantaranya:

- 1) Seleksi peserta pelatihan
- 2) Motivasi
- 3) Partisipasi aktif
- 4) Metode pelatihan

d. Tahapan-tahapan penyusunan pelatihan

Identifikasi merupakan suatu kebutuhan untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, organisasi sendiri perlu untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Penilaian kebutuhan mendiagnosis masalah-masalah dan tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi saat ini. Manajemen dapat mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan, yang dapat diatasi melalui latihan atau pengembangan jangka panjang. Mangkunegara (2013:45) menyatakan, “Tahapan-tahapan dalam penyusunan pelatihan dan pengembangan”, menurut diantaranya yaitu:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*Job Study*)
- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan

- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- 4) Menetapkan metode pelatihan dan pengembangan
- 5) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi

e. Metode pelatihan

Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Handoko (edisi 2, 1997:110) menyatakan, “ada dua kategori pokok program pelatihan dan pengembangan manajemen” diantaranya yaitu:

- 1) Metode praktis (*on-the-job training*). Merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih pekerjaan baru dengan *supervisor* langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:
 - a) Rotasi jabatan
 - b) Latihan instruksi pekerjaan
 - c) Magang
 - d) *Coaching*
 - e) Penugasan sementara
- 2) Teknik-teknik *presentasi* informasi dan metode-metode *simulasi* (*off-the-job training*). Masing-masing kategori mempunyai

sasaran pengajaran sikap, konsep atau pengetahuan dan ketrampilan utama yang berbeda.

- a) Perkuliahan dirancang untuk berkomunikasi interpersonal, teknis, atau ketrampilan.
- b) Video dan film digunakan pada berbagai produksi media untuk mendemonstrasikan keahlian khusus yang tidak mudah disajikan dengan metode pelatihan lainnya
- c) Latihan *simulasi* merupakan pelatihan yang terjadi dengan benar-benar melakukan pekerjaan. Pelatihan ini mungkin termasuk kedalam analisis kasus, latihan pengalaman, bermain peran, atau pengambilan keputusan kelompok.
- d) Pelatihan berbasis computer untuk mensimulasikan lingkungan kerja dengan memprogram computer, dengan cara mencontoh beberapa kenyataan dari pekerjaan.
- e) Pelatihan *vestibule* merupakan pelatihan peralatan *actual* yang digunakan pada pekerjaan, tetapi dilakukan jauh dari pengaturan kerja yang sebenarnya.

3. Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi. Menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja pegawai, merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sehubungan dengan fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah. Sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

a. Tujuan evaluasi kinerja

Kasmir (2016:197) menyatakan, “Penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki beberapa tujuan” diantaranya:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan kerja
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

b. Indikator kinerja karyawan

Kasmir (2016:208) menyatakan, “Terdapat 4 indikator dalam kinerja karyawan” yaitu:

- 1) Kualitas (mutu) merupakan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan. Indikator dari kualitas adalah ketelitian dalam pengerjaan dan disiplin.
- 2) Kuantitas (jumlah) merupakan jumlah yang dihasilkan pada saat melaksanakan pekerjaan. Indikator dari kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan menetapkan target pekerjaan.
- 3) Waktu (target) merupakan suatu kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan batas waktu yang diberikan, apakah sudah sesuai dengan peraturan atau belum. Indikatornya adalah bekerja secara konsisten dan bekerja dengan benar serta akurat.
- 4) Hubungan antar karyawan (kemampuan bekerja sama) merupakan suatu kemampuan dari karyawan, untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam urusan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Indikatornya adalah dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2013:67) menyatakan, “Ada 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja” yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan rality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2) Faktor motivasi

Motivasi sendiri terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai, dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Karena masing-masing faktor akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

4. Pengembangan Karier

Mangkunegara (2013:77) menyatakan, “Pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”. Karir seseorang merupakan hasil dari pengembangan diri orang tersebut dalam suatu organisasi. A.Sitohang (2006:205) “Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang”. Sejatinya pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan, yang difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja /karyawan.

a. Tujuan pengembangan karir

Mangkunegara (2013:77) menyatakan “Tujuan pengembangan karir” yaitu :

- 1) Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
- 6) Membantu pelaksanaan program-program perusahaan

- 7) Mengurangi turn over dan biaya kepegawaian
- 8) Mengurangi keusangan profesi manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

b. Indikator yang mempengaruhi pengembangan karir

Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang (2006:213), yaitu:

1) Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salahh satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seseorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang

karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4) Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

c. Langkah-langkah pengembangan karir

Pengembangan karir harus dimulai dari dalam diri karyawan itu sendiri, sedangkan institusi atau organisasi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasi pengembangan karir bagi setiap karyawannya. Sehingga setiap karyawan harus merencanakan sendiri terhadap pengembangan karirnya masing-masing. Notoadmodjo dan Soekidjo (2009:173) menyatakan, “Langkah-langkah pengembangan karir”, diantaranya:

- 1) Mawas diri, dengan memulai pengembangan karir harus berangkat dari diri orang yang bersangkutan. Karena pengembangan karir sebenarnya merupakan pengembangan diri bagi setiap karyawan. Maka karyawan harus mawas diri, dengan menilai diri sendiri, siapa sebenarnya, pendidikannya, kemampuannya, kelemahan, dan kekuatan dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

- 2) Menetapkan tujuan, apabila ia atau karyawan merasa bahwa kemampuan dan ketrampilannya sudah sesuai dengan kesempatan yang tersedia di institusi tempat kerja sekarang, maka ia harus menetapkan tujuan pengembangan karirnya. Karyawan yang bersangkutan telah menentukan jenis karir yang akan dikembangkan, untuk itu maka mereka akan mulai menekuni tugas dan kewajibannya, dan sudah tidak terpikirkan lagi untuk mencari kesempatan pindah ke institusi kerja yang lain, kecuali dalam keadaan darurat. Misalnya perusahaan atau institusinya melakukan pemutusan hubungan kerja atau tawaran dari luar yang sangat menggiurkan.
- 3) Menyiapkan upaya mencapai tujuan, setelah karyawan tersebut menentukan ke arah mana karir tersebut dikembangkan, maka selanjutnya adalah menyiapkan dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Penyiapan dilakukan antara lain dengan menambah kemampuan atau ketrampilan melalui pendidikan atau pelatihan-pelatihan.
- 4) Melaksanakan pengembangan karir seseorang karyawan ditentukan oleh dua faktor, yakni faktor individu karyawan sendiri yang telah mempunyai kemampuan yang dibutuhkan oleh institusi dan kesempatan yang disediakan oleh institusi tempat kerja yang bersangkutan.

d. Persyaratan pengembangan karir

Persyaratan bagi suatu jabatan tertentu bervariasi, sesuai dengan jabatan yang didudukinya dalam perusahaan. Persyaratan ditentukan, karena suatu jabatan dapat diisi oleh karyawan yang memiliki target dan telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk memenuhi target ini diperlukan persyaratan umum dan persyaratan khusus. Kasmir (2016:167-168) menyatakan, “persyaratan untuk peningkatan karir seseorang”, yaitu:

- 1) Sehat secara lahir dan batin
- 2) Kinerja karyawan perperiode
- 3) Loyalitas karyawan
- 4) Masa kerja dan kredit poin
- 5) Pendidikan yang dipersyaratkan
- 6) Usia karyawan
- 7) Jenis kelamin
- 8) Pengalaman kerja
- 9) Pelatihan yang telah diikutinya
- 10) Penghargaan yang diperolehnya selama bekerja

e. Program pengembangan karir

Kasmir (2016:163) menyatakan, “Program pengembangan karir dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung dari kondisi karyawan yang bersangkutan, dalam praktiknya menurut penyusunan

program pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut”:

- 1) Menyusun struktur organisasi
- 2) Menyusun uraian jabatan
- 3) Menyusun persyaratan jabatan
- 4) Menyusun tingkat penilaian prestasi kerja
- 5) Menyusun mentor dan sponsor
- 6) Menyusun program pendidikan dan pelatihan
- 7) Menyusun kenaikan karir

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan referensi, berikut adalah sumber referensinya:

1. Hendra Gunawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan karir (studi kasus PNS Dinas pekerjaan umum kabupaten maros)”, bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi, dengan menggunakan jumlah populasi sebanyak 131 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi tunggal, koefisien regresi pelatihan sebesar 0,631 hasil uji t signifikan pada tingkat

kepercayaan 99 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap pengembangan karir karyawan.

2. Maryana (2002)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada *PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Jatiroto, Lumajang*”, bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah pelatihan dan pengembangan (X1), variabel terikat yang diteliti yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian terhadap 60 karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja. Secara simultan dapat dibuktikan dari hasil Uji F yang diperoleh sebesar 7,855 dengan signifikansi 0,000 pada level 5%. Hasil Uji F ini lebih besar dari F tabel 2,739 yang membuktikan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang. Besar pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari nilai R² sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3. Eka Rulianti Putri Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas islam negeri syarif hidayatullah jakarta penelitian (2018)

Judul “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan Cuma-Cuma dompet duaafa (LKC DD)”. Penelitian ini didasarkan pada ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak LKC DD, salah satunya adalah sulitnya mendapatkan promosi, sehingga menghasilkan perilaku penyimpangan karyawan ditempat kerja. Berdasarkan tujuan penelitian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik analisis data dengan menggunakan analisis regresi liner berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengukur variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan bantuan software SPSS level 16 dalam jumlah responden sebanyak 54 orang karyawan LKC DD Hasil penelitian menunjuk bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,383 dan nilai sig $0,000 < 0,10$. Begitu juga motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana motivasi berpengaruh positif sebesar 0,212 dan nilai sig. $0,011 < 0,10$. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,573 atau 57,3%, sedangkan sisanya

42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, hal ini ditunjukkan hasil uji f dengan koefisien variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif sebesar 36,611 dan nilai sig $0,000 < 0,10$

4. Maskarto Lucky Nara Rosmadi dkk, STIE Kridatama Bandung,

Penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Gardautama. Metode yang digunakan adalah analisis jalur, karena dismping ingin mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan yang dikaitkan dengan pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir, juga ingin mendapatkan gambaran tentang hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa penelitian sudah pada tingkat baik, disiplin kerja pada posisi yang kurang baik, serta pengembangan karir pada tingkatan baik. Secara umum, pelatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir, berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pelatihan adalah paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara parsial variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,297 atau 29,70%, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,279 atau pengaruh secara simultan pelatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,781 atau 78,10%, sedangkan 0,219 atau 21,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka variabel pelatihan, disiplin kerja dan

pengembangan karir apa bila digabungkan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gardautama.

C. Hipotesis

1. Hubungan antar variabel

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Hipotesis ini didasari pada beberapa penelitian terdahulu yaitu

H1 : Terdapat pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

b. Pengaruh Kinerja Terhadap Pengembangan Karir

Hipotesis ini didasari pada beberapa penelitian terdahulu yaitu

H2 : Terdapat pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir

c. Pengaruh Pelatihan dan kinerja Terhadap Pengembangan Karir

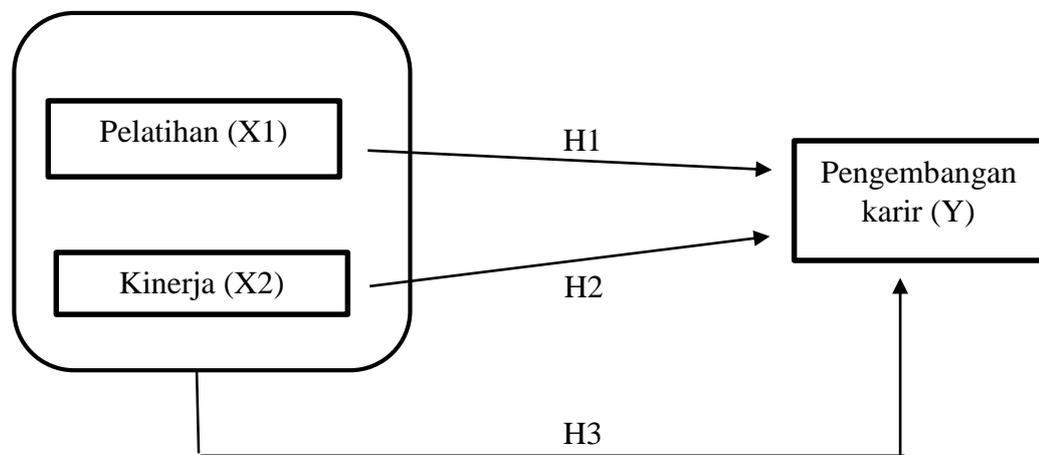
Hipotesis ini didasari pada beberapa penelitian terdahulu yaitu

H3 : Terdapat pengaruh pelatihan dan kinerja terhadap pengembangan karir

2. Kerangka berpikir

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting disuatu organisasi, sumber daya manusia dapat dikerjakan dengan baik agar terbentuk keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan pekerjaan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan organisasi sangatlah bergantung pada tenaga kerja yang ada dalam organisasi, untuk mencapai dalam tujuan organisasi tersebut, diharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Hery (2019:21) menyatakan, “Kinerja merupakan suatu tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan yang

dilakukannya”. Sehingga suatu organisasi harus mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, baik itu melalui pelatihan maupun pengembangan karir karyawan. Hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sujarweni (2015:71) menyatakan, “Desain metode penelitian adalah pedoman atau prosedur serta tehnik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian”. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuesioner. Pokok-pokok bahasan yang terkandung dalam penelitian mencakup:

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Sujarweni (2015:39) menyatakan, Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Sujarweni (2015:39) menyatakan, Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran.

2. Lokasi penelitian

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bumi Artha Sampang berada JL. Tugu Barat, No. 39 Sampang, Cilacap. Tepatnya terletak tepat di depan pasar Tradisional Sampang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.

3. Jadwal penelitian

Jadwal penelitian akan dilaksanakan dalam waktu terhitung dari bulan September 2021 hingga bulan Februari 2022

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	2021												2022												
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				
		Minggu ke-																								
		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	Pengajuan outline dan rekomendasi pembimbing`	■																								
2	Konsultasi awal dan menyusun rencana kegiatan.			■	■	■	■																			
3	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
4	Seminar proposal skripsi.																	■	■	■	■					
5	Revisi proposal skripsi dan persetujuan revisi.																	■	■	■	■					
6	pengumpulan dan pengolahan data.																	■	■	■	■					
7	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi.																	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Ujian skripsi, revisi skripsi, dan pengesahan skripsi.																									
9	Ujian pendadaran.																									■

4. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Sujarweni (2015:80) menyatakan, “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang berjumlah 56 responden.

b. Sampel

Sujarweni (2015:81) menyatakan, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana secara keseluruhan anggota populasi karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang dengan jumlah karyawan sebanyak 56 responden yang terdiri dari 25 orang karyawan tetap 31 orang karyawan kontrak, masing-masing dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:

Tabel 3.2 Populasi karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang

	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Satuan pengawas internal	6 orang
2	Account officer	4 orang
3	Accounting	6 orang
4	Administrasi pembiayaan	4 orang
5	Remidial	3 orang
6	Operasional	6 orang
7	Staf it	6 orang
8	Customer service	7 orang
9	Teller	6 orang
10	Administrasi dan umum	8 orang
Jumlah karyawan		56 orang

c. Teknik sampling

Sujarweni (2015:85) menyatakan, “Teknik sampling adalah tehnik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

5. Metode pengumpulan data

Penelitian menggunakan jenis metode teknik pengumpulan data kuesioner/angket. Sujarweni (2015:94) menyatakan, “Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”. Menggunakan pemilihan teknik angket didalam penelitian ini bertujuan agar data yang diperoleh akurat dan efisien. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, bagian pertama berisi keterangan pribadi responden, bagian kedua berisi tentang pernyataan yang merupakan penjabaran dari variabel pelatihan. Kinerja dan pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Kategori penelitian skala likert ialah sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

B. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel

1. Definisi konseptual

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan

landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

a. Pelatihan

Mangkunegara (2013:43) menyatakan, “Penelitian dan pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi”. Suwatno dan Priansa (2018:118) menyatakan, “Pelatihan sendiri membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat ini, serta pelatihan memberikan keuntungan jenjang karir bagi karyawannya dan menanamkan rasa tanggung jawab dimasa yang akan datang”.

b. Kinerja

Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja pegawai, merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

c. Pengembangan karir

A. Sitohang (2006:205) “Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang”.

Mangkunegara (2013:77) menyatakan, “Pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

2. Definisi operasional

Sujarweni (2015:77) menyatakan, “Definisi operasional merupakan variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal darimana”. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan (X_1)

Mangkunegara (2013:43) menyatakan, “ Penelitian dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi”. Mangkunegara (2013:45) menyatakan, “Indikator penelitian pelatihan diantaranya meliputi”:

- 1) Perbedaan individu setiap karyawan.
- 2) Hubungan suatu jabatan analisis.
- 3) Partisipasi aktif
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan.

b. Kinerja (X_2)

Kasmir (2016:182) menyatakan, “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kasmir (2016:208) menyatakan, “Indikator penelitian kinerja”, diantaranya meliputi:

- 1) Kualitas (mutu).
- 2) Kuantitas (jumlah).
- 3) Waktu (jangka waktu).
- 4) Hubungan antar karyawan (kemampuan bekerja sama).

c. Pengembangan karir (Y)

A. Sitohang (2006:205) “Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang”. “Indikator penelitian pengembangan karir”, meliputi:

- 1) Kinerja karir
- 2) Sikap karir
- 3) Adaptabilitas karir
- 4) Identitas karir

C. Teknik Analisis Data

Sujarweni (2015:121) menyatakan, “Tehnik analisis data adalah data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian tersebut”. Metode yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis.

1. Uji validitas dan reabilitas

Sujarweni (157:2015) menyatatakan, “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada *Output Croncbach Alpha*) dengan nilai r table untuk *Degree Of Freedm* ($df = n-2$ (n adalah jumlah sample)) dengan sig 5% jika r table r hitung, maka valid.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolonieritas

Sujarweni (157:2015) menyatakan, “Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabael independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat”. Sehingga uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh

pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Metode uji multikolonieritas yang digunakan yaitu dengan uji VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai Tolerance $>0,1$ dan nilai VIF <10 maka terjadi multikolinearitas pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Priyastama (2017;125) menyatakan, "Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat dengan menggunakan *Uji Glejser*. Uji ini dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Bila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $>0,05$ maka tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tetapi apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $<0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi".

c. Uji Normalitas

Priyastama (2017:119) menyatakan, "Uji normalitas 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. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu dengan uji *One Sample*

Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai signifikansi hitungannya $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi hitungannya $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal".

3. Analisis regresi berganda

Untuk menguji hipotesis akan digunakan model statistik regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yakni komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

di mana:

Y : Pengembangan karir karyawan

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 : koefisien regresi untuk variabel X_2

X_1 : variabel faktor pelatihan

X_2 : variabel faktor Kinerja

e : *standard error*

4. Pengujian hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai *actual* dapat diukur dari nilai:

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y), Sujarweni (2015:161).

b. Uji F

“Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni pengembangan karir (Y)” Sujarweni (2015:161).

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah, Sujarweni (2015:164)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Profil instansi

PT. BPRS Bumi Artha Sampang berada di jl. Tugu barat no, 39 Sampang Kabupaten Cilacap, lebih tepatnya terletak tepat didepan pasar tradisionnal Sampang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. PT. BPRS Bumi Artha Sampang saat ini memiliki dua kantor Cabang diantaranya:

- a. Jl. Pemuda no. 30 Kebumen, kantor Cabang yang terletak
- b. Jl. Kalibener no. 14 Purwokerto

Serta ada tiga kantor kas diantaranya:

- a. Jl. Ahmad Yani no. 60 Sidareja
- b. Jl. Ahmad Yani Cipari
- c. Jl. Raya Cimanggu km. 8 Cimanggu.

Perintisan PT. BPRS Bumi Artha Sampang dimulai sejak awal tahun 2005 yang berawal dari keinginan Bapak H. kholipan. Bapak H. Kholipan mengutarakan keinginannya kepada Buyar Winarso yang merupakan relasi bisnisnya, kemudian oleh Buyar Winarso bapak H. Kholipan dipertemukan dengan Soedjito yang berdomisili di Jogjakarta.

Proposal kelayakan pendirian PT. BPRS Bank Bumi Artha Sampang di siapkan dan diselesaikan oleh Soedjito. Awalnya proposal pendirian

merupakan proposal pendirian Bank Pembiayaan konvensional, karena ketertarikan Rakyat diubah menjadi proposal pendirian Bank H. Kholipan kepada perbankan syariah maka proposal diubah menjadi proposal pendirian Bank Rakyat Syari'ah dengan nama PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

PT. BPRS Bumi Artha Sampang resmi berdiri berdasarkan Akta Pendirian No. 06 tanggal 6 September 2006, dihadapan Naimah, S.H, M.H., yang merupakan notaris di Cilacap dan dengan pengesahan dari Departemen Hukum dan Ham No. W9.00204 HT : 01.01.Th 2006 tertanggal 12 Desember 2006, serta berdasarkan Surrat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 9/24/Kep-GBI uni 2007 tentang pemberian ijin usaha perbankan di Indonsia.

Adapun susunan organisasi pada awal berdiri PT. BPRS Bumi Artha Sampang terdiri dari Sodjito sebagai Komisaris Utama dan Sudarno , B.Sc. sebagai Komisaris. Direktur Utamanya adalah Rr. Ginding Kumaladewi, S.H dengan anggota direktur Muhammad jamal, S.E, sedangkan Dewan Pengawas Syariah Drs. Zaenal Ma'rufin, MBA., dan Ahmad Budiman, S.H.I., M.S.I.

2. Tujuan instansi

Pendirian PT. BPRS Bumi Artha Sampang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan ekonomi masyarakat sekitar dengan mengutamakan prinsip dan system syariah. Sasaran utamanya adalah

peningkatan penyediaan modal usaha bagi perkembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang dijalani masyarakat.

3. Visi dan misi

Visi : Pemberdayaan ekonomi masyarakat berdasarkan prinsip syariah

Misi : - Memberikan layanan pria berdasarkan prinsip syariah

: - Meneapkan konsep Ta'awun yang berkeadilan

- Menciptakan hubungan yang seimbang, transparan, dan saling menguntungkan

4. Struktur organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Bumi Artha Sampang

B. Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang yaitu sebanyak 56 orang. Berikut adalah hasil dari analisis data yang telah diolah:

1. Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel dengan sig 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid, dimana r tabel yang digunakan ialah sebesar 0,2221. Berdasarkan hasil uji angket kepada 56 responden diperoleh hasil uji validitas yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	9.7857	10.208	.760	.879
X1.2	10.1786	9.895	.796	.866
X1.3	10.1607	9.665	.742	.886
X1.4	10.2143	9.190	.821	.856

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil pengolahan uji validitas terhadap setiap pertanyaan variabel pelatihan diatas, dapat diketahui semua item pertanyaan yang berjumlah 4 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel

sehingga semua setiap pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	9.7143	7.844	.802	.825
X2.2	10.0179	9.800	.658	.878
X2.3	10.1786	9.022	.772	.837
X2.4	9.8929	8.934	.750	.844

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil pengolahan uji validitas terhadap setiap pertanyaan variabel kinerja diatas, diketahui bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 4 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua setiap pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	10.1964	7.615	.776	.807
Y2	10.1071	8.534	.672	.849
Y3	9.8929	6.534	.777	.812
Y4	10.1964	8.415	.677	.847

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil pengolahan uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 4 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat disimpulkan semua setiap pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Hasil uji reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2001) dalam (Sujarweni, 157:2015).

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	4

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	4

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	4

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Kinerja, dan Pengembangan Karir Karyawan mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

3. Hasil uji asumsi klasik

a. Hasil uji multikolinieritas

Sujarweni (157:2015) menyatakan, “Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabael independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat”. Sehingga uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Metode uji multikolonieritas yang digunakan yaitu dengan uji VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai Tolerance $>0,1$ dan nilai VIF <10 maka terjadi multikolinearitas pada model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.202	.655		3.363	.001		
PELATIHAN	.603	.114	.678	5.278	.000	.161	6.224
KINERJA	.240	.117	.265	2.061	.044	.161	6.224

a. Dependent Variable:
PENGEMBANGANKARIR

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel Pelatihan, Kinerja, Pengembangan karir memiliki nilai VIF < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil uji heteroskedastisitas

Priyastama (2017;125) menyatakan, “Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat dengan menggunakan *Uji Glejser*. Uji ini dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Bila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual >0,05 maka tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tetapi apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual <0,05

maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.241	.374		
PELATIHAN	-.036	.065	-.186	-.545	.488
KINERJA	.026	.067	.135	.394	.395

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Hasil uji normalitas

Priyastama (2017:119) menyatakan, "Uji normalitas 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. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu dengan uji *One Sample Kolomogorov-Smirnov*, apabila nilai signifikansi hitungannya $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi hitungannya $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal". Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36422731
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.963
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,963 > 0,05$ maka nilai residual tersebut normal.

4. Hasil uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam penelitian ini, yang dalam proses perhitungannya menggunakan program SPSS *statistics version 16*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.202	.655		3.363	.001
	PELATIHAN	.603	.114	.678	5.278	.000
	KINERJA	.240	.117	.265	2.061	.044

a. Dependent Variable: PENGEMBANGANKARIR

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang dibentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,202 + 0,603X_1 + 0,240X_2 + 0,655$$

Keterangan:

Y = Pengembangan karir

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 = koefisien regresi untuk variabel X_2

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kinerja

e = *standard error*

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen Pelatihan dan Kinerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir karyawan. Variabel yang paling berpengaruh pada penelitian ini adalah

variabel Pelatihan dengan koefisien 0,603, dan selanjutnya diikuti oleh variabel Kinerja dengan koefisien 0,240

5. Hasil pengujian hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai *actual* dapat diukur dari nilai:

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y), Sujarweni (2015:161). Pengujian secara parsial dapat dilihat melalui uji t, apabila nilai probabilitasnya < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.202	.655		3.363	.001
	PELATIHAN	.603	.114	.678	5.278	.000
	KINERJA	.240	.117	.265	2.061	.044

a. Dependent Variable: PENGEMBANGANKARIR

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 pada statistik uji-t yang terdiri dari Pelatihan (X1), Kinerja (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Pengembangan karir Karyawan (Y):

- 1) Variabel Pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,278 > (1,68)$) atau $sig \alpha = 0,000 < 0,05$, berarti variabel Kinerja berpengaruh positif terhadap Pengembangan karir karyawan.
- 2) Variabel Kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,061 > (1,68)$) atau $sig \alpha = 0,044 < 0,05$, berarti variabel Kinerja berpengaruh positif terhadap Pengembangan karir karyawan.

b. Uji F

“Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni pengembangan karir (Y)” Sujarweni 2015:161).

Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.567	2	312.784	161.951	.000 ^a
	Residual	102.361	53	1.931		
	Total	727.929	55			

a. Predictors: (Constant), KINERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PENGEMBANGANKARIR

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung $161,951 > F$ tabel $3,17$ dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan kinerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan karir, sehingga H_3 yang menyatakan Pelatihan dan kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Pengembangan karir karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang dapat **diterima**.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah, Sujarweni (2015:164). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (pelatihan dan kinerja) terhadap variabel dependen (Pengembangan karir karyawan). Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi R^2

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi R^2

**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.854	1.38973

a. Predictors: (Constant), KINERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PENGEMBANGANKARIR

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,859 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Pengembangan karir) adalah sebesar 85,9%, ditentukan oleh variabel Pelatihan dan Kinerja selebihnya sebesar 14,1% (100% - 85,9%) ditentukan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, prestasi, dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_1 diperoleh bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Pengembangan karir karyawan. Pengujian pengaruh variabel pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 5,278 dan t_{tabel} 1,68 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator Motivasi, karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang merasa dengan adanya motivasi dan dukungan untuk mengadakan pelatihan akan membuat pekerjaan menjadi lebih baik dari sebelumnya, serta dapat mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendra Gunawan (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir

karyawan. Pelatihan dapat dikatakan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek, pendidikan tersebut bertujuan untuk memberikan pengembangan yang dapat meningkatkan karir seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki pengetahuan yang lebih luas dan dapat membawa dalam peningkatan karir yang lebih baik.

Pelatihan mempunyai manfaat karir jangka panjang, yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang, serta dapat meningkatkan pengembangan karir. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusia dalam kelompok kerja. Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2013:46) suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan akan dapat mencapai hasil, lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai.

2. Pengaruh Kinerja Terhadap Pengembangan karir karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X2 diperoleh bahwa Kinerja memiliki pengaruh positif terhadap Pengembangan karir Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Kinerja terhadap Pengembangan karir karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,061 dan nilai t tabel sebesar 1,68 dengan signifikansi sebesar 0,044. Nilai t hitung > dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel Kinerja terhadap pengembangan karir

karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas kinerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian ini bahwa skor tertinggi berada pada indikator hubungan antar karyawan, dengan adanya hubungan antar karyawan maka para karyawan merasa lebih nyaman dan lebih giat dalam bekerja di perusahaan. Selain hubungan antar karyawan, waktu kerja dan kualitas kerja juga baik, ini menunjukkan bahwa dalam kinerja yang baik, maka dapat menghasilkan pengembangan karir yang baik. Sebaliknya, apabila kinerja buruk, maka akan menghasilkan pengembangan karir yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Eka rulianti putri (2018) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, semakin baik kinerja dapat meningkatkan Pengembangan karir karyawan.

Sesuai dengan teori Kasmir (2016:182) menyatakan, “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja dapat dilihat jangka waktu yang lama untuk melihat kinerja yang kurang baik, dapat menunjukkan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak. Kinerja yang baik dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan, sebaliknya apabila kinerja yang tidak baik maka akan menurunkan Pengembangan karir karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung 161,951 nilai ini lebih besar dari F tabel 3,17 dengan probabilitas sebesar 0,000 karena nilai probabilitas lebih kecil 0,05, maka terbukti bahwa pelatihan dan kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Sesuai dengan teori A.Sitohang (2006:205) “Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang”. Terciptanya karyawan yang memiliki jiwa semangat kerja yang tinggi, setiap organisasi memiliki cara yang dapat mendorong karyawannya menjadi seorang yang mempunyai jiwa semangat yang tinggi dan paham akan tugas yang di kerjakan, sehingga dapat meningkatkan Pengembangan karir karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik Simpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Pengembangan karir karyawan pada PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Hasil pengolahan dengan menggunakan program spss versi 16 diperoleh t hitung 5,278 kurang dari t tabel 1,68 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap Pengembangan karir karyawan.
2. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 16 diperoleh t hitung 2,061 lebih dari t tabel 1,68 dan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan.
3. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Analisis data dengan menggunakan analisis linear berganda menghasilkan nilai F sebesar 161,951 kurang dari nilai F tabel

Yakni 3,17 menunjukkan persentase nilai yang besar bagi pengembangan karir karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka implikasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi kerja
 - a. Meningkatkan Pelatihan dengan memberikan apresiasi khusus berupa Pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan baik, di dalam pekerjaan individu maupun pekerjaan yang secara kelompok.
 - b. Meningkatkan Kinerja dengan cara memperhatikan hubungan kerja antar karyawan, baik itu bekerja kelompok maupun bekerja secara individu, agar tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi Pengembangan karir karyawan diluar variabel Pelatihan dan kinerja. Variabel yang dapat digunakan misalnya komitmen kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap Pengembangan karir karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

A.Sihotang. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Jakarta PT.

Prade paramitha, 2006

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta:

PT Raja Grafindo Persada.

Handoko, T Han. (1997). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*

(Edisi-2. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Heri. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.

[Http://Jurnal.isei bandung.or.id/index.php/ibmr/article/view/33/30](http://jurnal.isei.bandung.or.id/index.php/ibmr/article/view/33/30)

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi dan Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*

yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cet ke 4

edisi revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.

Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPS*. Yogyakarta: Startt Up.

Sujarweni, Wiratna. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN Ekonomi dan Bisnis*.

Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suwatno, Priansa dan Donni Jonni. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi*

Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Tersiana, Andra. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: start up.

LAMPIRAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
(Survei di PT. BPRS Bumi Artha Pusat)**

Perihal : **Pemohonan Pengisian Angket**

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth:

Bpk/Ibu/Sdr Karyawan

Di PT. BPRS Bumi Artha Pusat

Dengan hormat,

Dalam rangka melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan” sebagai syarat kelulusan mencapai Sarjana Jurusan Ekonomi Manajemen pada Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap diperlukan data-data dan informasi yang mendukung penelitian, maka dengan ini Saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Saudara karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini tidak dimaksudkan untuk mengetahui apa yang benar dan yang salah ataupun sebaliknya, maka sangat diharapkan pengisiannya menurut kenyataan yang sebenarnya (apa adanya). Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Saudara.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Cilacap, 2 Februari 2022

Hormat Saya,

Ari Setianingrum

KUESIONER PENELITIAN

I. PROFIL RESPONDEN

A. Jenis Kelamin

- Laki-Laki
 Perempuan

B. Usia

- 22th - 28th 36th - 45th
 29th - 35th 46th - 55th

C. Pendidikan Terakhir

- SMU/SMK S1
 Diploma S2

D. Masa Kerja

- 1 - 3th 6 - 10t
 4 - 5th 11 - 17th

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan Anda memberikan tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap pertanyaan tersebut.

Keterangan:

- SS** = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

A. Pelatihan

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.					
2	Saya berpartisipasi aktif dalam program pelatihan.					
3	Sebelum mendapat pelatihan, saya melalui tahap seleksi peserta.					
4	Media presentasi yang digunakan pada pelatihan, membantu saya mudah memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.					

B. Kinerja

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sudah mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti.					
2	Ketepatan hasil dan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
3	Kecepatan penyelesaian pekerjaan sesuai tenggang waktu yang ditentukan.					
4	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja.					

C. Pengembangan Karir

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan karir.					
2	Saya mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja saya yang baik.					
3	Berdasarkan pada latar belakang pendidikan yang saya miliki, ada harapan / kemungkinan saya dipromosikan / peningkatan karir.					
4	Pelatihan yang telah saya peroleh dari perusahaan dapat membantu peningkatan karir saya dimasa depan.					

Tabulasi Data Penelitian

No Responden	Pelatihan (X1)				Total (X1)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	5	5	5	5	20
2	4	4	3	4	15
3	4	4	4	5	17
4	4	4	5	4	17
5	4	4	5	3	16
6	5	4	5	5	19
7	5	3	4	3	15
8	4	5	5	3	17
9	5	5	3	4	17
10	4	3	5	4	16
11	4	5	3	5	17
12	4	5	3	4	16
13	5	4	5	4	18
14	3	5	5	5	18
15	4	4	5	5	18
16	5	5	4	3	17
17	4	5	5	3	17
18	5	4	4	5	18
19	5	4	5	5	19
20	5	5	3	5	18
21	5	4	5	4	18
22	5	4	5	4	18
23	5	4	4	5	18
24	5	4	3	5	17
25	5	4	5	4	18
26	5	4	5	4	18
27	5	4	4	5	18
28	5	4	3	5	17
29	3	2	2	2	9
30	3	2	2	2	9
31	3	2	2	3	10
32	3	2	2	3	10
33	3	2	2	3	10
34	2	3	3	2	10
35	3	2	2	2	9
36	2	3	3	2	10
37	3	2	2	2	9
38	3	2	2	2	9
39	3	2	2	2	9
40	3	2	2	2	9
41	3	2	3	3	11
42	2	2	2	2	8
43	2	2	3	2	9
44	2	3	2	2	9
45	3	2	2	2	9
46	4	2	2	2	10
47	3	2	2	3	10
48	2	3	2	2	9
49	2	3	2	2	9
50	2	3	2	2	9
51	2	2	3	2	9
52	2	2	3	2	9
53	3	3	3	2	11
54	4	2	2	2	10
55	4	2	2	2	10
56	3	3	3	2	11

No Responden	Kinerja Karyawan (X2)				Total (X2)
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	3	4	5	17
2	4	3	5	5	17
3	3	4	5	5	17
4	5	4	3	5	17
5	3	4	5	5	17
6	5	4	4	4	17
7	4	5	4	5	18
8	5	4	5	4	18
9	4	5	5	4	18
10	3	4	5	5	17
11	5	3	4	5	17
12	3	4	5	5	17
13	3	5	5	5	18
14	3	4	5	5	17
15	4	5	4	4	17
16	4	5	4	5	18
17	4	4	4	4	16
18	4	5	5	5	19
19	4	4	4	4	16
20	3	4	5	5	17
21	5	3	4	5	17
22	5	3	4	4	16
23	4	3	5	5	17
24	3	5	5	4	17
25	5	4	3	5	17
26	5	4	3	5	17
27	5	4	3	5	17
28	3	3	2	2	10
29	2	2	3	3	10
30	3	3	3	3	12
31	2	2	3	3	10
32	3	3	2	2	10
33	2	2	2	2	8
34	3	3	2	2	10
35	2	2	2	2	8
36	2	2	2	2	8
37	2	2	3	3	10
38	3	3	3	3	12
39	3	2	3	2	10
40	2	2	2	2	8
41	3	2	3	2	10
42	2	2	2	2	8
43	3	2	3	2	10
44	2	2	2	2	8
45	3	2	3	2	10
46	2	3	2	2	9
47	3	2	3	2	10
48	2	2	2	3	9
49	3	2	3	2	10
50	2	2	2	2	8
51	3	2	3	2	10
52	2	2	2	3	9
53	3	2	3	2	10
54	2	2	2	2	8
55	3	2	3	2	10
56	2	2	2	2	8

No Responden	Pengembangan Karir				Total (Y)
	Y1	Y2	Y3	Y4	
1	4	4	5	5	18
2	4	4	4	3	15
3	4	4	5	4	17
4	4	4	5	5	18
5	3	5	5	5	18
6	4	4	5	3	16
7	5	5	5	4	19
8	5	3	4	4	16
9	3	4	5	4	16
10	5	3	4	4	16
11	4	4	5	4	17
12	3	4	5	3	15
13	5	4	4	3	16
14	3	4	5	3	15
15	4	4	5	5	18
16	5	4	5	3	17
17	5	4	5	4	18
18	4	4	4	5	17
19	4	4	4	4	16
20	5	3	5	5	18
21	4	4	5	3	16
22	5	4	5	5	19
23	4	5	5	3	17
24	5	4	5	4	18
25	4	4	5	5	18
26	4	4	5	4	17
27	3	4	5	4	16
28	3	4	4	4	15
29	3	4	2	3	12
30	2	2	3	2	9
31	2	2	2	3	9
32	2	2	2	2	8
33	2	2	2	3	9
34	3	4	2	2	11
35	3	4	2	3	12
36	3	4	3	2	12
37	3	4	2	3	12
38	2	2	3	2	9
39	2	2	2	3	9
40	2	2	3	2	9
41	2	2	2	3	9
42	3	2	3	2	10
43	2	3	2	3	10
44	3	2	3	2	10
45	2	3	2	3	10
46	3	2	3	2	10
47	2	3	2	3	10
48	3	2	3	2	10
49	2	3	2	3	10
50	2	2	2	3	9
51	2	2	3	2	9
52	2	2	2	3	9
53	2	2	3	2	9
54	3	4	2	3	12
55	3	4	3	2	12
56	3	4	2	3	12

TABEL r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL t

Table of critical values of t:

One Tailed Significance level:

Two Tailed Significance level:

df:	0.1	0.05	0.025	0.005	0.0025	0.0005	0.00025	0.00005
2	1.89	2.92	4.3	9.92	14.09	31.6	44.7	100.14
3	1.64	2.35	3.18	5.84	7.45	12.92	16.33	28.01
4	1.53	2.13	2.78	4.6	5.6	8.61	10.31	15.53
5	1.48	2.02	2.57	4.03	4.77	6.87	7.98	11.18
6	1.44	1.94	2.45	3.71	4.32	5.96	6.79	9.08
7	1.41	1.89	2.36	3.5	4.03	5.41	6.08	7.89
8	1.4	1.86	2.31	3.36	3.83	5.04	5.62	7.12
9	1.38	1.83	2.26	3.25	3.69	4.78	5.29	6.59
10	1.37	1.81	2.23	3.17	3.58	4.59	5.05	6.21
11	1.36	1.8	2.2	3.11	3.5	4.44	4.86	5.92
12	1.36	1.78	2.18	3.05	3.43	4.32	4.72	5.7
13	1.35	1.77	2.16	3.01	3.37	4.22	4.6	5.51
14	1.35	1.76	2.14	2.98	3.33	4.14	4.5	5.36
15	1.34	1.75	2.13	2.95	3.29	4.07	4.42	5.24
16	1.34	1.75	2.12	2.92	3.25	4.01	4.35	5.13
17	1.33	1.74	2.11	2.9	3.22	3.97	4.29	5.04
18	1.33	1.73	2.1	2.88	3.2	3.92	4.23	4.97
19	1.33	1.73	2.09	2.86	3.17	3.88	4.19	4.9
20	1.33	1.72	2.09	2.85	3.15	3.85	4.15	4.84
21	1.32	1.72	2.08	2.83	3.14	3.82	4.11	4.78
22	1.32	1.72	2.07	2.82	3.12	3.79	4.08	4.74
23	1.32	1.71	2.07	2.81	3.1	3.77	4.05	4.69
24	1.32	1.71	2.06	2.8	3.09	3.75	4.02	4.65
25	1.32	1.71	2.06	2.79	3.08	3.73	4	4.62
26	1.31	1.71	2.06	2.78	3.07	3.71	3.97	4.59
27	1.31	1.7	2.05	2.77	3.06	3.69	3.95	4.56
28	1.31	1.7	2.05	2.76	3.05	3.67	3.93	4.53
29	1.31	1.7	2.05	2.76	3.04	3.66	3.92	4.51
30	1.31	1.7	2.04	2.75	3.03	3.65	3.9	4.48
35	1.31	1.69	2.03	2.72	3	3.59	3.84	4.39
40	1.3	1.68	2.02	2.7	2.97	3.55	3.79	4.32
45	1.3	1.68	2.01	2.69	2.95	3.52	3.75	4.27
50	1.3	1.68	2.01	2.68	2.94	3.5	3.72	4.23
55	1.3	1.67	2	2.67	2.92	3.48	3.7	4.2
60	1.3	1.67	2	2.66	2.91	3.46	3.68	4.17
65	1.29	1.67	2	2.65	2.91	3.45	3.66	4.15
70	1.29	1.67	1.99	2.65	2.9	3.43	3.65	4.13
75	1.29	1.67	1.99	2.64	2.89	3.42	3.64	4.11
80	1.29	1.66	1.99	2.64	2.89	3.42	3.63	4.1
85	1.29	1.66	1.99	2.63	2.88	3.41	3.62	4.08
90	1.29	1.66	1.99	2.63	2.88	3.4	3.61	4.07
95	1.29	1.66	1.99	2.63	2.87	3.4	3.6	4.06
100	1.29	1.66	1.98	2.63	2.87	3.39	3.6	4.05
200	1.29	1.65	1.97	2.6	2.84	3.34	3.54	3.97
500	1.28	1.65	1.96	2.59	2.82	3.31	3.5	3.92
1000	1.28	1.65	1.96	2.58	2.81	3.3	3.49	3.91
Infinity	1.28	1.64	1.96	2.58	2.81	3.29	3.48	3.89

BIODATA PENULIS

Penulis dilahirkan di Cilacap pada tanggal 10 Januari 1995 sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Muhtarom dan Turyati, dan Suami Slamet Murtadho. Saat ini bertempat tinggal di Jl. Kenanga Rt 01 Rw 12 Dusun Karang Anyar, Desa Karang Tengah Kecamatan Sampang, Kabupaten Cilacap. Hp: 085726544101. Alamat Email: arrumsetianingrum99@gmail.com. Pendidikan SMA di tempuh di SMK DIPONEGORO 2 Rawalo, Lulus pada tahun 2013, setelah lulus penulis tidak langsung melanjutkan pendidikannya. Pada tahun 2013 Penulis diterima di perusahaan elektronik di karawang PT. JVC KENWOOD sampai dengan Agustus 2014, dan melamar lagi ke PT SIIX EMS diterima bulan September 2014 sampai maret 2016. Setelah keluar perusahaan, pada tahun 2016 penulis diterima di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali.

Selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali, Penulis aktif menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen (HMPS), aktif dalam kegiatan PMII Komisariat Al-Ghazali Cilacap.