

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari suatu organisasi atau perusahaan yang dihadapi sekarang ini dengan sebuah tantangan dan persaingan yang sangat-sangat ketat. Pertumbuhan bisnis yang semakin hari semakin bertambah, sehingga menuntut sebuah perusahaan ataupun organisasi untuk meningkatkan kualitas yang dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, agar mampu bersaing dengan persaingan baru yang muncul. Hal ini disebabkan dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dan organisasi, karena berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa memajukan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Dengan demikian untuk senantiasa menjaga kelangsungan hidupnya, maka sebuah organisasi atau perusahaan harus selalu melihat dan memberi perhatian terhadap aspek sumber daya manusia yang dimilikinya saat ini dalam rangka menghadapi persaingan yang ketat pada zaman sekarang ini. Dimana agar sebuah perusahaan bisa tetap berada di tengah-tengah persaingan dan mampu bertahan, maka sumber daya manusia menjadi kunci pokok dalam keberhasilan dengan segala kebutuhannya yang harus diperhatikan.

Didalam suatu organisasi/perusahaan yang baik dalam skala besar maupun kecil pelatihan dan pengembangan karir harusnya dilakukan sepenuhnya dengan baik dan benar. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah prestasi yang dicapai

setiap karyawan baik dan memuaskan, sedang atau kurang. Pelatihan dan pengembangan karir penting bagi setiap karyawan dan akan sangat berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan pelatihan dan pengembangan karir terhadap karyawan, berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong karyawan bergairah bekerja lebih giat lagi dalam pekerjaannya, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjut yang dilakukan. Maka dari itu Tindak lanjut dalam pelatihan dan pengembangan karir ini dapat diharapkan sehingga memungkinkan karyawan dapat dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikkan. (Malayu Hasibuan, 2000:87).

Sebagaimana layaknya sebuah organisasi, PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo akan selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena adanya peran penting karyawan bank yang cukup berpengaruh terhadap tingkat resiko operasional bank. Untuk itu kualitas karyawan dan juga segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan lingkungan kerja bank harus terus ditingkatkan. Dimana hal ini dapat dilakukan dengan mengadakannya Pelatihan Dan Pengembangan Karir Karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan, terdapat permasalahan utama yang teridentifikasi dalam hubungannya dengan sistem penilaian kerja di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo yaitu pelatihan dan pengembangan karir sering dianggap tidak obyektif dikarenakan cenderung dianggap sebagai sekedar formalitas saja, yang dimana prosedur pelatihan dan pengembangan karirnya itu masih banyak mengandung kontroversi

karena unsur subyektivitas yang didominasi oleh persepsi atasannya saja. Pelatihan dan pengembangan karir hanya dilakukan oleh satu orang, yaitu atasan langsung yang masih memiliki kekurangan. Permasalahannya yaitu apabila atasan tersebut mempunyai hubungan yang kurang baik dengan karyawan yang akan melakukan pelatihannya tersebut, maka karirnya pun akan kurang baik kepada bawahannya, dan begitu juga sebaliknya. Hal ini menggambarkan kalau pelatihan dan pengembangan karir didasarkan atas hubungan antara atasan dengan bawahan, bukan melihat kepada pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan karyawan tersebut.

Permasalahan lain yang seringkali karyawan tidak mereka ketahui yaitu pelatihan dan pengembangan karir terhadap dirinya. Pelatihan yang dipakai untuk mengembangkan karir karyawan bagi yang belum melaksanakan pelatihan terhadap karyawan secara keseluruhan.

Hal itulah yang menjadi pemicu karir karyawan yang kurang mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Sehingga menjadikan Sistem pelatihan dan pengembangan karir ini yang tidak lengkap dan menyeluruh yang akan mengakibatkan terjadinya kekecewaan dan ketidakpuasan bagi beberapa pihak yang akan dikembangkan karirnya tersebut. Hal ini akan mengakibatkan penurunan kinerja kerja karyawan yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan itu sendiri, sehingga akan tergambar persepsi karyawan terhadap pelatihan karyawan yang tidak memuaskan yaitu dengan menurunnya karir karyawan.

Selain itu juga berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis ada beberapa hal yang menunjukkan karir karyawan yang kurang baik antara lain karyawan kurang cekatan dan terkesan lamban dalam melayani nasabah sehingga menyebabkan panjangnya antrian di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Dalam Penelitian yaitu:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karir.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berarti dan menambah ilmu pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh pelatihan

dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai pemahaman diri, dan pengembangan karir bagi setiap karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pentingnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri utama finance cabang palopo

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis untuk lebih lanjut.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu:

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan karir karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo sangat banyak, dalam penelitian ini dibatasi hanya pada satu faktor sebagai

Variabel yang diteliti yaitu kinerja karyawan.

1. Tempat penelitian di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.
2. Data penelitian tentang pelatihan dan pengembangan karir.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, dan sistematika penulisan.

BAB II :Teori, Penelitian Terdahulu, KerangkaKonseptual dan Hipotesis

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian

BAB III:Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data.

Bab IV: Data dan Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas serta pembahasan hasil penelitian yang diperoleh setelah dianalisis menggunakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab V : Simpulan dan Saran

Pada bab ini diuraikan mengenai simpulan yang mencakup hasil pembahasan yang telah diulas pada bab sebelumnya serta saran-saran yang diajukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Rolf P. Lynton dan Udai Pareek (1998).

Pengertian pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia:

Cut Zurnali (2004), mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi pelatihan sebagai berikut:

1. Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Cut Zurnali (2004) menjelaskan bahwa pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli di atas sering dijadikan acuan dalam riset-riset manajemen sumberdaya manusia, psikologi industri, dan administrasi. Definisi-definisi para ahli tersebut dapat dengan lengkap mendeskripsikan mengenai arti dan tujuan pelatihan.

2.1.2 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara ada beberapa indikator-indikator pelatihan di antaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu, pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi yang ingin diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Tujuan yang ditentukan oleh pelatihan khususnya berhubungan dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan

dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan diperlukan bagi seorang karyawan sebagai tambahan kemampuan dan keterampilan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun faktor-faktor diperlukannya pelatihan sebagai berikut:

1. Kualitas

Angkatan Kerja Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas di sini berarti kesiapsediaan dan potensi dan potensi angkatan kerja yang ada.

2. Persaingan

Global Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah.

3. Perusahaan yang Cepat dan Terus-Menerus

Didunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang.

4. Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan.

5. Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja secara harmonis.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Ardana, dkk (2012 : 117).

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi. Marhot Tua Efendi Hariandja(2002 : 219)

Menurut Ardana. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh *departemen personalia* untuk mencapai suatu rencana kerja

sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapapunbaiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Dengan memberikan mereka sebuah kesempatan untuk aktualisasi diri mengembangkan dan mencapai potensi mereka. Sebagian besar karyawanmemahami bahwa (bila tiba harinya) paling tidak mereka akan dapat lebih mudah dipasarkan. (Gary Dessler, 2005 : 47)

2.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

1. Perencanaan Karir Karyawan

harus dapat merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan Karir Individu

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami.

3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada karyawan tetapi juga pada peranan dan bimbingan manager serta departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

Umpan balik di dalam usaha pengembangan karir karyawan mempunyai beberapa sasaran:

- a. Untuk menjamin bahwa karyawan yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi di waktu mendatang apabila memang memenuhi syarat.
- b. Untuk menjelaskan kepada karyawan yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c. Untuk mengidentifikasi tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Dalam perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang perlu dipahami oleh pegawai dalam merencanakan karirnya dan oleh organisasi dalam membantu pegawainya untuk merencanakan serta merealisasikan karirnya adalah tahapan-tahapan kehidupan karir, jangkar karir, dan jalur-jalur karir. Pengetahuan ini sangat diperlukan dalam upaya menentukan apa yang dilakukan organisasi sehingga perencanaan karir individu akan bermanfaat bagi organisasi atau mendukung tujuan-tujuan organisasi. (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2002 : 219)

Di samping peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir, ada berbagai faktor yang lebih spesifik yang mempengaruhi pengembangan karir. Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

2. Personalita pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional,

ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

3. Faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

4. Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus *politicking* seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5. Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6. Jumlah pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

9. Tipe manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang. (Wahibur Rokhman, 2011: 81-84)

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan. Moeheriono (2012: 69)

Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor

untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.(Pabundu Tika. 2006 : 121-122).

Yuwalliatin (dalam mangkunegara. 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
2. Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi, indikator untuk mengukur karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi oleh konsumen. Kuantitas atau hasil kerja karyawan diukur dengan menghitung besaran presentasi kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target atau sebaliknya.

2. Kualitas

Kualitas merupakan spesifikasi dari barang, misalnya bahan baku, desain dan manfaat dari barang yang dihasilkan karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran presentasi kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai target ataupun sebaliknya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk memenuhi target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat diukur dengan jam, hari atau bulan dalam melaksanakan tugasnya dari awal sampai barang yang dihasilkan siap untuk dikonsumsi oleh konsumen.

4. Kreatifitas

Kreatifitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide guna memperlancar dalam melaksanakan tugasnya dan mengatasi masalah yang timbul. Untuk mengukur kreativitas ini menggunakan tingkat intensitas dari ide-ide baruyang dikeluarkan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugasnya.

5. Kerja Sama

Kerja sama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan pemimpin dan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerja sama ini menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan pemimpin maupun rekan kerja, seperti ada atau tidaknya konflik antar karyawan, saling membantu dan berbagi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi 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).

2.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Suci Septia Ningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun	Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka kesimpulan yang akan diambil dalam penelitian ini adalah: Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Madiun. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Madiun. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Madiun.

2.	Windi Reovani (2020)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Langga Inti lestari kabupaten rokan hulu	Pelatihan, pengembangan, pengembangan karir, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan atau bersamaan pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu.
3.	Ira mutia pratiwi, fatma annisa nur, lilis situmorang, suardin telaumbanua (2019)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra international TBK (Auto2000 Gatot Subroto medan)	Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan menunjukkan pelatihan dan pengembangan

				karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra international TBK (Auto2000 Gatot Subroto medan).
4.	A.Sudrajat (2020)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada arthindo utama	Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Tandaju christian daniel, rosalina koleangan, jantje L.sepang (2019)	pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever TBK manado	Pelatihan, pengembangan karir, kompetensi, kinerja karyawan	Hasil penelitian mrnunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Angelita gabriel wotulo,	Pengaruh pelatihan,	Pelatihan, pengembangan	Hasil penelitian menunjukkan

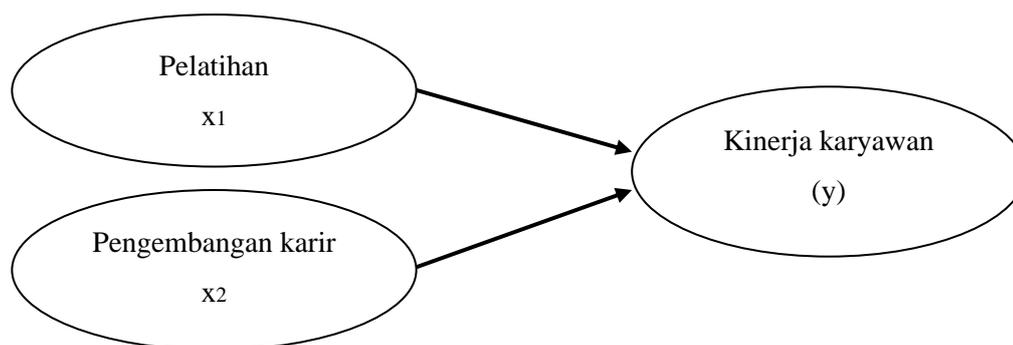
	greis M sendow, regina saerang (2018)	pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bank sulutgo pusat manado	karir, kompetensi, kinerja karyawan	bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulutgo pusat manado.
7.	Syifa umrah syitah, nasir (2019)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) TBK cabang syariah keutapang.	Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan	Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

				pada PT. Pegadaian (persero) TBK cabang syariah keutapang.
8.	Maskarto lucky nara rosmadi (2018)	Pengaruh pelatihan, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Garuda utama	Pelatihan, disiplin, pengembangan karir, kinerja karyawan	Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan pelatihan, disiplin, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Nurul fiziah, M. Imam muttaqijn (2018)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mega Makmur	Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan Kinerja karyawan berpengaruh terhadap pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan.
10.	Jumawan, martin tanjung mora (2018)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi	Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut di atas, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Pelatihan dan pengembangan karir merupakan suatu sistem resmi dan sudah termasuk terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil pelatihan dan pengembangan karir itu sendiri.

2.6 Hipotesis Penelitian

Para peneliti sebelumnya menemukan bukti adanya pengaruh signifikan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan, Suci Septia Ningsih (2019). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang mendapat pelatihan, semakin efisien pula tingkat kinerjanya. Adapun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Windi Reovani (2020). Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Hipotesis 1 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 2 : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 3 :Diduga pelatihan dan pengembangan karir secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Ulbert silalahi (2009:6), metode penelitian adalah cara atau prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud untuk mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atas masalah tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Mempunyai karakteristik mendiskripsikan permasalahan penelitian melalui hubungan antar variabel dengan menetapkan tujuan penelitian, hipotesis dengan menghimpun data numerik dengan menggunakan instrumen, kemudian di lakukan analisis dan melaporkan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan tergolong penelitian korelasional, karena penelitian ini bermaksud mengetahui pelatihan dan pengembangan karir terhadap PT. Mandiri utama finance cabang palopo

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dan waktu penelitian ini akan di laksanakan pada bulan januari sampai dengan maret 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi obyek/subyek yang mempunyai kapasitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi itu (sugiyono 2012). Populasi pada penelitian adalah semua karyawan

yang ada pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, dan adapun metode pengambilan sampel yang dipakai yaitu teknik proposional Full Sampling. Alasan penulis menggunakan teknik ini dikarenakan semua karyawan memiliki peluang yang sama dan berhak dipilih menjadi sampel (Sutrisno Hadi 2001:223). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo yaitu sebanyak 35 karyawan.

Menurut Widayat, (2004:93) sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selaian itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo yaitu sebanyak 35 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data hasil kuisioner responden, hasil observasi dan hasil wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder bersumber dari dokumen laporan, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan hasil wawancara.

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Yaitu pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui observasi dan angket.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan penyebaran koesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (setiyanto dan hidayati,2017). Tipe skala pengukuran data yang digunakan adalah skala rikert. Alasan peneliti menggunakan skala rikert adalah, karena lebih mudah dipahami oleh responden, serta tidak memakan banyak waktu untuk menjawabnya.

3.6 Variabel dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini antara lain: variabel eksogen (variabel yang mempegaruhi) yaitu: pelatihan (X_1), dan pengembangan karir (X_2), terhadap variabel endogen (variabel yang dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan adalah mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Oleh Rolf P. Lynton dan Udai pareek

- (1998). Pengukuran dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1.
2. Pengembangan Karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jejnjang organisasi. Oleh Ardana. DKK (2012). Pengukuran dilakukan dengan keusioner menggunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1
3. Kinerja Karyawan adalah pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Oleh Moeheriono (2012). Pengukuran dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1.

Tabel 3.6
Definisi Operasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran
1	Pelatihan Rolf P. Lynton dan Udai pareek (1998)	mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran	Kuesioner dengan skala likert 5,4,3,2,1
2	Pengembangan Karir Ardana. DKK (2012)	peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan	1. Perencanaan Karir Karyawan 2. Pengembangan Karir Individu 3. Pengembangan	Kuesioner dengan skala likert 5,4,3,2,1

		peningkatan	Karir yang Didukung oleh Departemen SDM 4. Peran Umpan Balik terhadap kinerja	
3	Kinerja Karyawan Moehariono (2012)	performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kreatifitas 5. Kerja Sama	Kuesioner dengan skala likert 5,4,3,2,1

3.7 Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini melibatkan 3 variabel yaitu, (1) variabel pelatihan (2) variabel pengembangan karir (3) variabel kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Dari ketiga variabel tersebut jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang diperoleh dengan menggunakan instrumen (angket) skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Untuk lebih jelas pembuatan instrumen skala pengukuran kinerja karyawan sesuai dengan prosedur dibawah ini lihat gambar 3.1 berikut:

1. Membuat item yang relevan dengan masalah yang diteliti menjadi dua sifat yaitu item favorabel, berupa kalimat pernyataan yang mendukung pada objek sikap yang bersifat positif dan item unfavourable, berupa kalimat pernyataan yang tidak mendukung pada objek sikap yang bersifat negative.
2. Setiap pernyataan terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

3. Skor item bergerak dari 5-1 untuk item favorabel dan 1-5 untuk item unfavorabel.

Tabel 3.7 Skala Pengukuran Variabel pelatihan dan pengembangan karir PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

No	Skala Pengukuran	Skor tiap butir pernyataan	
		Favorable	Unfavorable
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.8 Analisa data

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian, sugiyono (2012).

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang disusun benar-benar akurat sehingga mampu mengukur apa sebenarnya yang harus diukur. Pengukuran dinyatakan valid jika mengukur tujuan dengan nyata dan benar. Karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner maka uji validitas data dengan uji validitas isi. Pengujian validitas isi dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item- total correlation*. Suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi r tabel pada taraf signifikan 5% atau 10%.

Sedangkan menurut Ghozali, (2009: 49) uji validitas yaitu untuk mengukur sah atau tidaknya koesioner dikatakan valid jika pertanyaannya pada koesioner tersebut. Sehingga dalam penelitian ini pengujian validitas di lakukan dengan menggunakan teknik *pearson correlation*, yaitu cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan/pernyataan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pernyataan tersebut di nyata.kan valid dan sebaliknya, Ghozali (2009).

Dengan menggunakan bantuan dari SPSS, maka pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolo *pearson correlation*, dengan kriteria:

1. Jika Sig. (2-tailed) < 0,05 = valid
2. Jika Sig. (2-tailed) > 0,05 = tidak valid

3.8.2 Uji Realibitas

Realibitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pernyataan dikatakan handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Suatu alat ukur disebut mempunyai realibilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan dapat diramalkan. Pengujian realibiltas dengan menggunakan *cronbach alpha (a)* koefisie *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (realibilitas) instrumen. Selain itu, yang mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal realibilitasnya.

3.8.3 Pengujian Hipotesis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

Adapun rumus dari regresi linear berganda (*multiple linear regression*) secara umum adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b₁ b₂: koefisien regresi

X₁: pelatihan

X₂: pengembangan karir

E: Error

Uji signifikan parameter individual (*uji statistik t*) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2006:95). Pengujian secara parsial ini dilakukan dengan cara memabandingkan antara tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini.

Formulasi pengujian t sebagai berikut:

1. Jika signifikan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas yaitu (X1) pelatihan dan pengembangan, (X2) pengembangan karir dan variabel terikat yaitu (Y) kinerja karyawan, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh (X1) pelatihan dan (X2) pengembangan karir terhadap (Y) kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya (Suliyanto, 2011: 55). Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig <$ maka: H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig >$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Mandiri Utama Finance

PT Mandiri Utama Finance (MUF. Dibaca move, bahasa Inggris) merupakan anak perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang bergerak di sektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat Indonesia dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) perbulan, MUF berdiri secara resmi pada tanggal 21 Januari 2015 dan telah terdaftar serta diawasi oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014.

Mandiri Utama Finance (MUF) merupakan perusahaan pembiayaan dimana merupakan salah satu anak perusahaan bank terbesar di Indonesia, yaitu Bank Mandiri Tbk. Orientasi bisnis MUF adalah peningkatan volume nasabah beserta pembiayaan yang signifikan, dengan dukungan otomatis system yang terintegrasi.

Sebagai perusahaan induk, Bank Mandiri Tbk akan mendukung pengembangan bisnis seluruh perusahaan anak sebagai bagian dari strategi integrasi Mandiri Group melalui jaringan bisnis yang luas dengan basis nasabah yang besar untuk mensinergikan seluruh perusahaan anak dibawah Mandiri Group.

4.1.2 Visi dan Misi PT Mandiri Utama Finance

1. Visi

“Membangun untuk bersaing dengan yang terbaik, dan menjadi perusahaan yang paling terhormat”

2. Misi

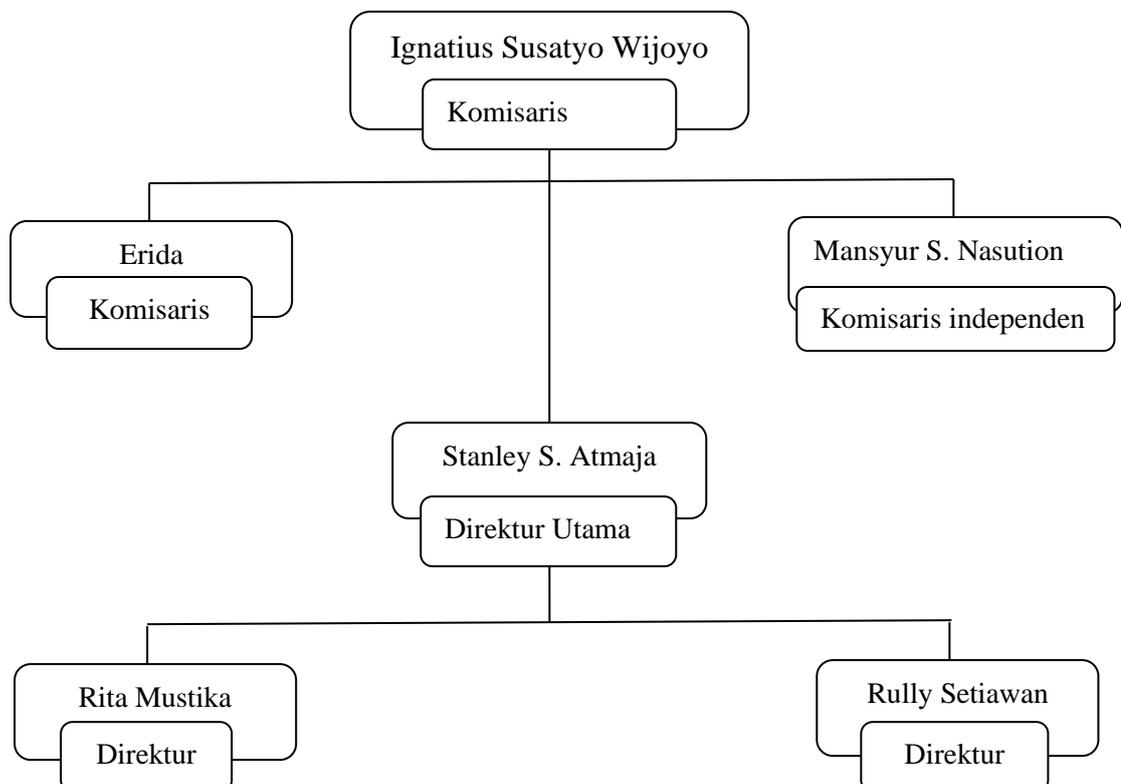
Sebagai perusahaan pembiayaan, MUF mempunyai misi untuk membantu nasabah dapat mewujudkan keinginan atau impian memiliki kendaraan sekarang juga, tanpa harus menunggu lama melalui pembiayaan yang disediakan MUF.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo

Struktur organisasi merupakan garis hierarki atau biasa juga disebut dengan bertingkat yang menjelaskan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo.

Gambar 4.1.3

Struktur organisasi PT Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo



4.2 Deskriptif Data

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Berdasarkan pengumpulan data yang di peroleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai dapat diliha pada karakteristikresponden dibawa ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	15	46%
24-27 Tahun	9	30%
28-31 Tahun	7	16%
>32 Tahun	4	8%
Total	35	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa yang berumur kurang dari (20-30 Tahun) sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar (46%), yang berumur (24-7 Tahun) sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar (30%), yang berumur (28-31 Tahun) sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar (16%), dan yang berumur (>32 Tahun) sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar (8%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang

menjadi pegawai di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo lebih didominasi oleh pegawai/karyawan yang memiliki umur dari (20-30 Tahun dan 24-27 Tahun).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	62%
Perempuan	11	38%
Total	35	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau sebanyak (62%) dan perempuan sebanyak 11 orang atau sebanyak 38%) responden. Sehingga dapat diketahui yang mendominasi bekerja dalam perusahaan tersebut yaitu laki-laki.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

lama bekerja	jumlah	persentase
1-5 Tahun	35	100%
5-10 Tahun	0	0%
Total	35	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Karakteristik responden pegawai berdasarkan lama bekerja yaitu, responden yang bekerja (1-10 Tahun) sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar (100%), yang artinya seluruh karyawan bekerja diantara 1-10 tahun karena perusahaan baru beroperasi selama 3 tahun, data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA atau SMK	16	46%
D3	6	17%
S1/S2	13	37%
TOTAL	35	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Karakteristik responden pada pendidikan pegawai/karyawan secara umum dapat diketahui melalui penyebaran kuesioner yang telah lakukan pada lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 35 orang responden, SMA/SMK sebanyak 16 orang (46%), D3 sebanyak 6 orang (17%), S1/S2 sebanyak 13 orang (37%). Jadi jumlah keseluruhan pegawai/karyawan yang telah menjadi responden ternyata rata-rata didominasi tamatan SMA/SMK yang sudah diteliti oleh peneliti yang berlokasi di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

4.3 Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk menilai apakah valid atau tidak suatu angket. Jika angket ini mampu menyampaikan sesuatu yang telah diukur oleh angket tersebut maka datanya dikatakan sah. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaannya dikatakan valid. Apabila alat ukur yang dipakai dalam mengukur data itu sah maka instrument yang dihasilkan juga sah. Standar validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah memerlukan standar validitas $> 0,361$ sehingga jika pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa butir pernyataan dianggap sah. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dilakukan pada 35 responden.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Ket
		1	0,380	0,344	Valid
		2	0,413	0,344	Valid
		3	0,893	0,344	Valid
		4	0,893	0,344	Valid
		5	0,893	0,344	Valid
1	Pelatihan (X1)	6	0,452	0,344	Valid
		7	0,893	0,344	Valid
		8	0,610	0,344	Valid
		9	0,452	0,344	Valid

		1	0,389	0,344	Valid
		2	0,512	0,344	Valid
		3	0,902	0,344	Valid
		4	0,902	0,344	Valid
2	Pengembangan	5	0,861	0,344	Valid
	Karir	6	0,574	0,344	Valid
	(X2)	7	0,823	0,344	Valid
		8	0,636	0,344	Valid
		9	0,574	0,344	Valid

		1	0,456	0,344	Valid
		2	0,498	0,344	Valid
		3	0,886	0,344	Valid
		4	0,886	0,344	Valid
3	Kinerja Karyawan	5	0,886	0,344	Valid
	(Y)	6	0,549	0,344	Valid
		7	0,886	0,344	Valid
		8	0,613	0,344	Valid
		9	0,549	0,344	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 2021

Hasil uji validitas untuk variebel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan terdapat masing-masing 9 item pertanyaan, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena *pearson correlation* r hitung $>$ r tabel atau dengan kata lain *pearson correlatiannya* adalah diatas 0,344. Untuk hasil uji validitasnya terlampir

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk menilai indikator dari variabel yaitu angket. Sebuah kuesioner dikatakan *realible* atau dapat diandalkan jika jawaban responden terhadap pertanyaan itu sesuai atau seimbang dari waktu ke waktu SPSS menyediakan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila diberikan nilai $\alpha > 0,6$.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpa	Ket
1	Pelatihan (X)	0,764	Reliabel
2	Pengemb. Karir (Y)	0,862	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,868	Reliabel

Sumber : *Output SPSS yang diolah Tahun 2021*

Berdasarkan hasil dari hasil SPSS, hasil pengujian Reliabilitas variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari 9 item pernyataan pada variabel pelatihan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach,s alpha* sebesar 0,764 yang lebih besar dari 0,60, dan 9 item pernyataan pada variabel pengembangan karir dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach,s alpha* sebesar 0,862 yang lebih besar dari 0,60, dan 9 item pernyataan pada variable kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach,s alpha* sebesar 0,868 yang lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan ketentuan diatas maka dalam pelitian ini variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan dikatakan Reliabel

2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan alat bantuan berupa program SPSS versi 23, maka di peroleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria uji parsial (uji t) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k$ adalah $35-3 = 32$. Berdasarkan tabel distribusi “t” diperoleh $t_{tabel} = 2.036$. Selain t_{hitung} dapat menggunakan signifikan penelitian $< 0,05$.

Tabel 4.9

Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.075	1.940		-.554	.583
	Pelatihan	.974	.093	.914	10.437	.000
	Pengem.Karir	.063	.090	.062	.708	.484

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Output SPSS yang diolah 2021*

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil signifikansi dari variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan jika dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 10.437 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.036 atau $10.437 > 2.03$. Sehingga Hipotesis 1 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo.
2. Hasil signifikansi dari variabel Pengembangan karir (X2) sebesar 0,484 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,483 > 0,05$ dan jika dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0.708 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.036 atau $0.708 > 2.036$. Sehingga Hipotesis 2 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,075 + 0,974 + 0,063 + e$$

Dimana :

1. Jika variabel pelatihan X_1 dan pengembangan karir X_2 adalah nol (tidak ada) maka besarnya karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo adalah -1,075 satuan.

2. Pelatihan (X_1) sebesar 0,974 = besarnya koefisien variabel pelatihan artinya setiap peningkatan variabel pelatihan sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan meningkat 0,974 satuan.
3. Pengembangan karir (X_2) sebesar 0,063 = besarnya koefisien variabel pengembangan karir artinya setiap peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan meningkat 0,063 satuan.

b. Uji Serentak (Uji F)

Kriteria uji parsial (uji f) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = n - k adalah 35 - 3 = 32. Berdasarkan tabel distribusi “f” diperoleh $f_{tabel} = 3.29$

Tabel 4.8

Hasil analisis regresi linear berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.079	2	174.540	233.768	.000 ^b
	Residual	23.892	32	.747		
	Total	372.971	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEM.KARIR, PELATIHAN

Sumber: *Output SPSS yang diolah Tahun 2021*

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 344,768 lebih besar dari pada F tabel = 3,29 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga Hipotesis 3 dapat dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh secara bersama antara pelatihan dan

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Uji ini berguna untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam merangkai variabel terikat. Dalam regresi sederhana sebaiknya menggunakan *R square* atau *Adjusted R* yang telah di sesuaikan dengan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.932	.86408

a. Predictors: (Constant), PENGEM.KARIR, PELATIHAN

Sumber : *Output SPSS yang diolah 2021*

Dari hasil analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,936 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karir) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terkait (kinerja karyawan) sebesar 93.6%, sedangkan sisanya sebesar 6.4% dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti pada penelitian.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian maka peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu penyebaran angket atau kuesioner kepada responden dengan sampel yang telah ditentukan sebanyak 35 sampel. Kemudian data yang telah diperoleh akan di analisis dengan menggunakan bantuan SPSS 23 untuk memudahkan peneliti dalam mengelola data penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian yaitu diantaranya adalah Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji serentak (Uji f), Uji Parsial (Uji t) serta Uji R Square.

Hasil analisis uji asumsi klasik yang telah dilakukan dengan beberapa tahap pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut.

1. Sedangkan hasil (Uji t) dan Uji R Square, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan jika dilihat dari t_{hitung} sebesar 10.437 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.036 atau $10.437 > 2.03$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Untuk variable pengembangan karir, dimana hasil lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,483 > 0,05$ dan jika dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0.708 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.036 atau $0.708 > 2.036$ (H_0 diterima dan H_2 ditolak.), jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,936 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karir) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terkait (perencanaan dana pensiun) sebesar 93.6%.

2. Uji Serentak(Uji F) menunjukkan nilai F hitung = 344,768 lebih besar dari pada F tabel = 3,29 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo. (H_0 ditolak dan H_3 diterima).

Berdasarkan hasil penelitian ini, dikaitkan dengan penelitian terdahulu dari Suci Septia Ningsih (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka kesimpulan yang akan diambil dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Madiun. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Madiun. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Madiun.

Windi Reovani (2020) dengan judul penelitian Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Langka Inti lestari kabupaten rokan hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersamaan pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan dimana literasi keuangan berpengaruh terhadap dana pensiun. Perbedaannya pada jumlah variable penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo
2. Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo.
3. Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

5.2 Saran

1. Jumlah karyawan swasta yang ada di Kota Palopo dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sehingga untuk meningkatkan pemahaman terhadap pentingnya pelatihan dan pengembangan karir, perusahaan perlu meningkatkan pelatihan karyawan serta pengembangan karir karyawan dengan sering melakukan atau mengikutsertakan karyawan dalam setiap pelatihan, karena semakin sering karyawan mengikuti pelatihan serta perkembangan karir karyawan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebaiknya ada pengembangan variabel yang belum diteliti dalam penelitian

ini yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Adhi Setyanto, Suharnomo, Sugiono. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (intention to quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (pada perusahaan perkebunan kelapa sawit teladan prima group)*. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Volume 10, Nomor 1, Januari, Tahun 2013. Page 57-81.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S, (2007). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta ; Rineka Cipta.
- A.Sudrajat, “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama*”, *Jurnal Akrab Juara*, Volume.5 No.1 Edisi Februari 2020.
- Cut Zurnali. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*, Unpad, Bandung.
- Dessler Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*, PT INDEKS, Jakarta, 2005, Hlm. 47.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasto Joko Nur Utomo & Meilan Sugiarto. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Jumawan, Martin Tanjung Mora. 2018. “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*”. JRMB. Vol.3, No. 3. Hlm 343 – 352.
- Kusumaningrum, Rosyida. 2010. “*Peningkatan Hasil Belajar Menulis Karangan Deskripsi dengan Menerapkan Metode Pembelajaran Kuantum pada Siswa Kelas X PJ 2 Semester 1 SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Pelajaran 2009/ 2010*”. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002, Hlm.219.
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi, (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama*.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurul Fizia, M. Imam Muttaqijn. “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur*”. Dinamika UMT. Volume 3. No.1. edisi tahun 2018.
- Pratiwi, Ira Mutia et all. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk.(Auto2000 Gatot Subroto Medan)*. Jurnal Mutiara Manajemen 4.1: 331-344.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Rolf P. Lynton dan Udai Pareek, 1998. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Pustaka Binaman :Jakarta.
- Setiyanto, Adi Irawan & Selvi Nurul Hidayati. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 5(1), h. 105-110.
- Suci Septia Ningsih. 2019. “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi. *Ekonomi dan Bisnis Islam pada*

Bank BRI Syariah KC Madiun, Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri, Ponorogo.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *“Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS”*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) TBK Cabang Syariah Keutupang*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- T.C.Daniel., R.Koleangan., J.L.Sepang. 2019. *Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever TBK*. *Emba*.Vol.7. No.3. Hal. 4124- 4133.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Ulber, Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Garfindo, Jakarta.
- Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, Hlm. 81.
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.
- Windi Reovani, 2020. *“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Langga Inti Lestari”*. *Skripsi. Ekonomi dan Ilmu Sosial, manajemen*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau Pekanbaru.
- Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2018, September). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado*. *Jurnal EMBA*, 2308 – 2317.