

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar

Amrin¹, Darwis²

^{1,2} Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dimana populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan di pada PT Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji R square, Uji f dan uji t pada taraf signifikan (taraf kepercayaan) alpha 0.05. Uji hipotesis menunjukkan hasil pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 6,616 pada taraf signifikan sebesar 0,001, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 4,438 pada taraf signifikan 0,002. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja*

Copyright (c) 2022 Amrin

 Corresponding author :
Email Address : Amrinpetarani72@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan keahlian yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi sekarang ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan tujuan perusahaan.

Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara professional oleh Human Resource Department (HRD). Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan dan pengembangan karir untuk mencapai hasil serta kinerja karyawan yang maksimal. Perencanaan karir dan manajemen karir akan memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pelatihan dan pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan labour turn over, dan meningkatkan

kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia.

Pengertian pelatihan menurut (Rivai, V., & Sagala, 2004) adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Handoko (2009) mendefinisikan pengembangan karir merupakan proses organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna mempersiapkan karyawan yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan karyawan di masa yang akan datang. Dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja yang baik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kinerja ditunjukkan karyawan akan dipengaruhi berbagai faktor yang penting bagi peningkatan hasil kerjanya yang menjadi tugas dari perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut (Rivai, V., & Sagala, 2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Wibiwo, 2007), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan karir. Kinerja yang meningkat, berarti kinerja yang baik dan akan menjadi feedback bagi perusahaan atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan dan pengembangan karir, Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar, secara individu yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu oleh seorang karyawan dalam satu tahun sesuai dengan yang direncanakan. PT Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Menerapkan standar kerja yang tinggi bagi karyawannya yang bertujuan agar harapan kinerja tiap tahun meningkat. Namun tidak seperti yang diharapkan perusahaan, sepanjang tahun 2021, penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan target kerja sebesar 0,9% dan sepanjang tahun 2020 - 2021, penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan target kerja sebesar 1,6%. Sementara fluktuasi terjadi pada penilaian kompetensi kerja, keterampilan, dan personal quality. Penilaian sudah melewati standar perusahaan di atas 80%. Dengan ditetapkannya standar kerja yang tinggi, maka akan menciptakan kinerja yang tinggi demi membawa nama perusahaan untuk bersaing. Pengembangan karir karyawan bergantung pada kinerja dalam perusahaan bagaimana mengimplementasikan kemampuan karyawan untuk mengetahui potensi dan kemampuan atau skill yang dimiliki karyawan.

Fenomena kinerja dalam PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar adalah menurunnya persentase kinerja pada tahun 2019 dan semakin menurun lagi pada

tahun 2020, dimana perusahaan menginginkan kinerja karyawan seharusnya meningkat dari tahun ke tahun. Walaupun penurunan yang dialami dalam jumlah persentase yang kecil tetapi penurunan yang terjadi adalah sebuah permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawannya, diantaranya memberikan pelatihan serta program pengembangan karir yang sesuai dengan bagian masing - masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan rencana dan program yang sudah ditargetkan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar, berusaha agar pengembangan karir selalu stabil, artinya tidak mengalami kenaikan signifikan maupun penurunan signifikan. Perusahaan menjaga agar proses perkembangan karir sesuai dengan rencana yang dibuat oleh perusahaan. Kebutuhan akan karyawan juga harus sesuai dengan rencana.

Adapun fenomena yang terjadi dalam pelatihan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar adalah kurang tepatnya sasaran pelatihan terhadap karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Seringnya yang mendapat kesempatan untuk pelatihan ialah pada bagian / divisi yang tidak membutuhkan pelatihan, sedangkan pada bagian / divisi yang membutuhkan pelatihan tidak pernah di review agar dibuatkan program pelatihan guna untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan pelatihan yang diberikan kepada bagian / divisi yang tidak membutuhkan tidak diaplikasikan secara maksimal dan kurang bermanfaat dalam pelaksanaan tugasnya dan pada bagian / divisi yang membutuhkan pelatihan tetapi tidak mendapatkan pelatihan mengalami penurunan kinerja serta semangat untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Ada pula fenomena pada pengembangan karir pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar, yaitu kecilnya kesempatan pengangkatan karyawan yang masih dalam jenjang kriya dan kurangnya perhatian dalam memberikan kesempatan terhadap karyawan jenjang kriya yang sudah memberikan kinerja yang maksimal agar mengikuti ujian untuk naik ke tahap berikutnya yang lebih jelas jenjang karirnya. Fenomena ini pastinya mempengaruhi kinerja karyawan yang masih pada jenjang kriya sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan dimana tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang pejabatnya belum terbiasa atau menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi.

Definisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh Komisi Tenaga Kerja adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sejumlah kegiatan. Tujuannya dalam situasi kerja, untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi saat ini dan mendatang. Sedangkan menurut studi yang dilakukan Tall dan Hall (Usmara, 2002) menghasilkan kesimpulan bahwa

dengan mengombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan; perusahaan dapat mencapai manfaat kompetensi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat.

(Ivancevich Ruky, 2003) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Pengembangan Karier

Berkaitan tentang pengertian pengembangan karir karyawan ini, maka berikut beberapa pendapat para ahli di bidang SDM. Menurut Stone (Saydam, 2000) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, selalu mengharapkan akan adanya perubahan dan jaminan bahwa ia akan mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan seiring berjalannya waktu.

Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja yang berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Menurut (Mangkunegara 2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2006) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, namun juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya yang kemudian menghasilkan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan serta memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut (Siagian 2008) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, alur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi

kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia.

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini, maka penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), cabang Makassar.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2014), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberikan. Sedangkan sumber data berasal dari data primer dan skunder.

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1). Interview 2). Observasi 3). Kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu namun sudah ditetapkan penulis sebelum pelaksanaan penelitian dengan maksud untuk dipelajari dan dibuat hasil kesimpulan (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi 30 karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Sampel juga bisa dikatakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh jumlah populasi yang dijadikan sampel. Sebanyak 30 responden.

Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif untuk melihat dan menjalankan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/ hubungan antara variabel independent dan variabel dependent akan digunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analytis). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 20 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	: Pengembangan Karir
a	: Konstanta
b_1b_2	: Koefisien Regresi Variabel Bebas
X_1	: Pelatihan
X_2	: Kinerja
e	: <i>standard error</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Deskriptif Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki laki	13	42,1
Perempuan	17	57,1
Total	30	100

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 13 orang (42,1%) berjenis kelamin Pria dan 17 orang (57,9) berjenis kelamin Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar dominan karyawan perempuan yang bekerja dibandingkan karyawan laki-laki karena dalam kegiatan operasional lebih dominan bagian frontliner yang berinteraksi dengan nasabah dimana jumlah frontliner yang ada lebih banyak karyawan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase
21 - 30	15	40,7
31 - 40	10	28,9
41 - 50	5	22,3
Total	30	100

Sumber: data diolah 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia adalah 15 orang (40,7%) berusia 21 sampai dengan 30 tahun, 10 orang (28,9%) berusia 31 sampai dengan 40 tahun, 5 orang (22,3%) berusia 41 sampai dengan 50 tahun, Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar, karyawan yang bekerja lebih banyak yang berusia 21 sampai dengan 30 tahun dimana pada rentang usia tersebut karyawan masih sangat produktif dalam bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
SMA/ SMK	4	14,4
D3	1	3,9
Sarjana	25	39,4
Pascasarjana	-	-
Total	30	100

Sumber: Data diolah 2021

Tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 4 orang (14,4%), Diploma III sebanyak 1 orang (3,9%), Sarjana sebanyak 25 orang (39,4%), dan Pasca Sarjana sebanyak 18 orang (20,3%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana lebih dominan dikarenakan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar lebih mengutamakan karyawan yang berpendidikan sarjana untuk menjadi karyawan di perusahaan karena dianggap lebih memiliki pangalaman dalam bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase (%)
1 - 5	18	43,4
6 - 10	12	19,7
> 10	-	-
Total	30	100

Sumber: data diolah 2021

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 18 orang (43,4%), responden dengan masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 12 orang (19,7%), Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun lebih dominan dengan usia rata-rata 21 sampai dengan 30 tahun dimana sesuai dengan Undang - Undang ketenagakerjaan bahwa masa produktif karyawan 30 tahun.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Variabel Independen	Koefisien	Beta	T	Sig t	Ket.
Konstanta	0.15				Signifikan*
Pelatihan (X1)	0.480	0.680	10.909	0.000	Signifikan*
Pengembangan Karier (X2)	0.267	0.083	3.072	0.003	Signifikan *
$\alpha = 5\% = 0.05$					
ttabel = 10.059					
R Square = 0.609					
Fhitung = 95.084					
Sig F = 0.000					
Ftabel = 3.07					

Berdasarkan tabel tersebut diatas diketahui kolom Unstandardized Coefficients pada bagian B diperoleh nilai b1 variabel Pelatihan sebesar 0,480, nilai b2 variabel Pengembangan Karir

sebesar 0,267, dan nilai konstanta (a) adalah 10.059. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.059 + 0,480X_1 + 0,267X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 10.059 ini berarti apabila variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir dianggap konstan pada tingkat variabel kinerja karyawan (Y).
2. Koefisien b1 (X1) = 0,480 ini berarti apabila variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan.
3. Koefisien b2 (X2) = 0,267 ini berarti apabila variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan.

2. Pembahasan

Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Menurut (Marwansyah 2010) Training & Development dipandang sebagai upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi dimana pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan untuk meningkatkan kinerja aktual keseluruhan karyawan. Pelatihan meningkatkan efisiensi kerja karyawan dalam perusahaan dimana kinerja maksimal karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai keuntungan perusahaan.

Menurut (Hamalik, 2005), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 30 responden dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan pelatihan, karyawan akan menambah wawasan serta meningkatkan keahliannya yang dapat diaplikasikannya dalam pekerjaannya dimana dunia perbankan selalu memperbaharui sistem kerjanya demi memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah. Maka dari itu karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar, harus diberikan pelatihan demi mendorong kinerjanya dalam perusahaan terutama pada bagian yang berkaitan langsung apabila adanya penerapan sistem kerja baru dalam lingkungan kerja. Dengan pemberian pelatihan yang benar, pasti kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prathami, 2015), dalam penelitiannya Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Karier Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2009) pengembangan karir adalah proses organisasi memilih, menilai, dan menugaskan serta mengembangkan para karyawannya guna mempersiapkan karyawan yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan karyawan di masa yang akan datang. Sedangkan menurut Malayu (2005: 69) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan atau pelatihan. Bila karyawan sudah dibekali melalui pendidikan maupun pelatihan, maka pengetahuan

serta wawasannya juga bertambah yang kemudian akan membantunya bekerja lebih maksimal dalam perusahaan. Hasil pelatihan yang diikuti karyawan yang diaplikasikannya ke dalam pekerjaannya, memudahkannya dalam bekerja yang kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian telah dilakukan terhadap 30 responden, secara parsial Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan Pengembangan Karir yang tepat maka karyawan akan menunjukkan kinerjanya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan pasti akan berpengaruh pada hasil kinerjanya. Proses Pengembangan Karir yang efektif akan mampu memberikan kesempatan untuk menyesuaikan karakteristik personal dengan kesempatan karir yang tersedia. Hasil penelitian uji parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja menghasilkan nilai yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh Pengembangan karir karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar, erat hubungannya pada mengembangkan para karyawan guna mempersiapkan karyawan yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan karyawan di masa yang akan datang melalui pendidikan, pelatihan, dan promosi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sundari, 2017), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucfindo Medan yang menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya

Pelatihan dan Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja.

Pelatihan menurut (Dessler, 2013), adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menja keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhankebutuhan yang teridentifikasi kegiatan.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas programprogram tersebut (Amstrong, 2010), Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk tingkatan pengembangan diri secara maksimal. Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 76 responden menunjukkan bahwa kedua variabel yang mempengaruhi Kinerja yaitu, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan

Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Dengan hasil tersebut H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara bersama-sama kedua variabel, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang diberikan oleh kedua faktor tersebut mampu mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan untuk bekerja secara terorganisir dan sesuai dengan tujuan perusahaan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sulaefi, 2017), (Citta & Arfiandy, 2019), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dimana penelitian tersebut menunjukkan secara parsial adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan Pelatihan yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan Pengembangan Karir yang tepat maka karyawan akan menunjukkan melalui hasil kerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian Uji-F, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar

Referensi :

- Amstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide To People Management*. Kogan Page Publisher.
- Citta, A. B., & Arfiandy. (2019). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 8, 57-67.
- Dessler, G. (2013). *Resource Management*.
- Hamalik, O. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Pendekatan Terpadu, Cetakan Ke, 3*.
- Prathami, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Coopetition*, 6(2), 63.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik* (PT. Raja Grafindo Persada (Ed.)).
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*,. Alfabeta. CV,.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 8-12.
- Sundari, S. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan*.
- Wibiwo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.