

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK PANIN MAKASSAR**

SKRIPSI



**SRI REZKI AMELIA
NIM:105721106019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK PANIN MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**SRI REZKI AMELIA
NIM:105721106019**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sebagian orang beruntung terlahir dari dari keluarga kaya
Sebagian lagi lebih beruntung karena diberi hati dan tulang yang kuat
Untuk mampu berusaha sendiri.
Jika Kamu Bukan Pewaris Maka Jadilah Perintis

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya
sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Alhamdulillah terima kasih yang setulus-tulusnya kepada seluruh insan
Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah kebersamai
perjalanan pendidikan peneliti dijenjang Perguruan Tinggi semoga segala
ilmu dan pengalaman yang telah diberikan menjadi berkah.

Kuliah bukan hanya tentang nilai IPK belaka tapi tentang orang-orang
yang ditemui, pengalaman yang dijalani, memori yang dibuat dan skill
yang kita latih, pemahaman yang kita dapatkan, kuliah itu seperti membeli
situasi, situasi yang mendorong kita untuk belajar, mendorong kita
berjejaring, mendorong kita berdiskusi, mendorong kita bergerak.
Ingat pesan Tulus "Hati-hati di jalan" untuk menempuh perjalanan
kehidupan selanjutnya



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Makassar

Nama Mahasiswa : Sri Rezki Amelia

No. Stambuk/NIM : 105721106019

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 November 2024

Pembimbing I
Menyetujui,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN: 0902116603

Pembimbing II

Nasrullah, S.E., M.M.
NIDN: 0914049104

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Sri Rezki Amelia, Nim :105721106019 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 14 Jumadil awal 1446 H/ 16 November 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 November 2024

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Acc. (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si. (.....)
2. Nasrullah, S.E., M.M. (.....)
3. Dr. Ruliaty, M.M. (.....)
4. Dr. H. M. Najib Kasim, S.E., M.Si. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Rezki Amelia

Stambuk : 105721106019

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 16 November 2024

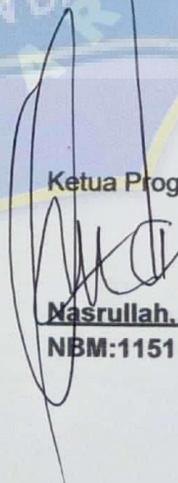
Yang membuat pernyataan,


Sri Rezki Amelia
NIM :105721106019

Diketahui Oleh:



Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M.
NBM:1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Rezki Amelia
NIM : 105721106019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Makassar”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 16 November 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Sri Rezki Amelia
NIM : 105721106019

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewah dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Nasrullah, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. H. Andi Jam'an, SE., MM, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Nasrullah, SE., MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, September 2024

Sri Rezki Amelia



ABSTRAK

SRI REZKI AMELIA. 2024. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Andi Jam'an dan Nasrullah.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Makassar. Sampel ini diambil dari PT. Bank Panin Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Skala Likert. Berdasarkan dengan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 29 mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Kota Makassar yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu pelatihan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci* : Pelatihan Kerja, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

SRI REZKI AMELIA. 2024. The Effect of Job Training and Career Development on Employee Performance at PT. Bank Panin Makassar. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: Andi Jam'an and Nasrullah.

The purpose of this study is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of job training and career development on employee performance at PT. Bank Panin Makassar. This sample was taken from PT. Bank Panin Makassar. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert Scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 29 application regarding the influence of job training and career development on employee performance at PT. Bank Panin Kota Makassar which has been discussed from the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely that job training and career development have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Training, Career Development, Employee Performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Masalah.....	4
D. Manfaat Masalah.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori.....	5
B. Tinjauan Empiris.....	19
C. Kerangka Berpikir.....	24
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
C. Jenis dan Sumber Data	27
D. Definisi Operasional Variabel	27
E. Populasi dan Sampel.....	29
F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Metode Analisis Data.....	31
H. Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
1. Profil PT Bank Panin Kota Makassar	36
2. Visi dan Misi.....	37
3. Struktur Organisasi	38

B. Hasil Penelitian.....	41
1. Karakteristik Responden.....	41
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
C. Analisis Data.....	45
1. Uji Validasi.....	45
2. Uji Realibilitas.....	46
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4. Uji Parsial (Uji t).....	49
5. Uji Simultan (Uji f).....	51
6. Koefisien Determinasi.....	52
D. Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57
C. Penutup.....	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tinjauan Empiris.....	19
Tabel 3.1. Variabel Penelitian	27
Tabel 4.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	43
Tabel 4.5. Hasil Deskriptif Variabel	44
Tabel 4.6. Hasil Uji Validasi.....	46
Tabel 4.7. Hasil Uji Reabilitas.....	47
Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi Berganda	48
Tabel 4.9. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	50
Tabel 4.10. Hasil Uji Simultan (Uji f).....	51
Tabel 4.11. Hasil Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 4.1. Bagan Struktur Organisasi.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan persaingan yang semakin ketat akibat perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang drastis dalam setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk memberikan layanan yang memuaskan serta berorientasi pada nilai. Sangat penting bagi organisasi untuk tidak hanya berfokus pada produktivitas semata, karena kinerja mencerminkan upaya kolektif individu dan sumber daya yang bekerja sama untuk mencapai hasil akhir yang memenuhi kualitas dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan bakat khusus yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan PP No. 31 tahun 2006 tentang Pelatihan Kerja, pelatihan kerja secara khusus diartikan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, meningkatkan, dan mengembangkan etos kerja, disiplin, serta produktivitas dalam keahlian tertentu yang sesuai dengan pekerjaan.

Oleh karena itu, pelatihan ini bisa dianggap sebagai bentuk training, di mana terdapat proses untuk mengembangkan pengetahuan sesuai dengan standar perusahaan, yang kemudian dapat diterapkan oleh karyawan dengan tujuan untuk mendukung perkembangan karir mereka

dalam perusahaan. Pengembangan Karir di dalam perusahaan adalah aktivitas kepegawaian yang bertujuan untuk membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di tempat kerja, sehingga baik pegawai maupun perusahaan dapat berkembang secara optimal.

Menurut Mathis (2018), pelatihan adalah proses di mana individu memperoleh keterampilan tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Payaman Simanjuntak (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (human investment) yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Pelatihan ini biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, dan dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat untuk membekali seseorang dengan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya.

Terkait dengan pentingnya pelatihan kerja bagi kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan di PT. Bank Panin Makassar. Sebagai lembaga keuangan perbankan, perusahaan perlu mempertimbangkan dampak dari pelatihan kerja yang mencakup: pelatihan keahlian, pelatihan fungsional, pelatihan tim, dan pelatihan kreativitas.

Pengembangan karir diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk mewujudkan rencana karier mereka melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan pekerjaan, serta pengalaman kerja. Pengembangan karir ini adalah bagian dari perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Fokus

pengembangan karyawan lebih pada pemahaman konsep serta pengembangan kemampuan dan kapasitas untuk menghadapi tuntutan yang terus berubah dengan cepat dan dinamis.

Pengembangan karier tergantung dari interaksi dua factor “kekuatan” yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi. Semakin kebutuhan dan ambisi pribadinya maka akan menjadi factor utama dalam pertumbuhan kariernya. Pada saat karyawan mencapai Tingkat dalam hirarki manajemen, maka kebutuhan organisasi biasanya akan mempunyai pengaruh utama dan dalam pengembangan kariernya (Yulita, 2017).

Kinerja karyawan juga sebagai salah satu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan mencapai tujuan akan sulit tercapai, kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas dan kuantitas.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap

anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2016).

Penilaian kinerja, pemberian penghargaan, dan sanksi adalah aspek-aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajer perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku mereka, sehingga mereka bekerja dengan semangat dan antusiasme untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan fenomena yang telah dibahas sebelumnya, penulis cenderung untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Kota Makassar ?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Kota Makassar ?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisa tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi ilmu pengetahuan : Untuk menerapkan teori dan konsep yang diperoleh selama proses studi.
2. Bagi organisasi : Untuk memberikan referensi yang memperdalam pemahaman Perusahaan tentang bagaimana pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya : Untuk memperkaya bidang penelitian dan berfungsi sebagai sumber literatur yang memperkenalkan perspektif baru dalam dunia akademis, serta sebagai dasar perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang terdiri dari berbagai aktivitas yang saling terkait. Aktivitas ini tidak bersifat independen; sebaliknya, masing-masing aktivitas mempengaruhi aktivitas lainnya dalam domain sumber daya manusia. Misalnya, pengambilan keputusan yang buruk terkait staf dapat mengakibatkan masalah di bidang seperti ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan ketenagakerjaan, manajemen, dan kompensasi. Ketika semua aktivitas sumber daya manusia bekerja sama secara kohesif, mereka dapat meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan. Baik perusahaan maupun individu berfungsi sebagai sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternalnya. Begitu pula, manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 2), "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis yang berfokus pada keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengelolaan organisasi sumber daya."

Menurut Prasadja Ricardianto (2018, 15), "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Manajemen sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan oleh Dessler (2019), terdiri dari serangkaian kebijakan praktis yang dibutuhkan oleh seorang manajer untuk secara efektif mengawasi orang lain sebagai sumber daya manusia dari sudut pandang manajerial. Ini mencakup proses seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta penilaian atau evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Flippo (2018), manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap perekrutan karyawan sebagai bagian dari tenaga kerja. Ini juga mencakup aspek-aspek seperti pengembangan karyawan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sebagai sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja dan perilaku karyawan berdampak pada pencapaian hasil yang berkaitan dengan sasaran tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa peneliti merujuk pada pemikiran Dessler (2019) tentang manajemen sumber daya manusia, yang menjelaskan bahwa manajemen ini terdiri dari berbagai kebijakan praktis yang diperlukan oleh manajer untuk mengelola individu sebagai sumber daya manusia dari perspektif manajerial. Aspek yang termasuk dalam manajemen sumber daya manusia ini meliputi proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta penilaian atau evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2018), meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: Seorang manajer sumber daya manusia harus dapat merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian: Seorang manajer sumber daya manusia harus merancang kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan cara menetapkan pembagian tugas, menciptakan hubungan kerja, mendelagasikan kewenangan, serta memastikan integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi perusahaan.
- c. Pengarahan: Seorang karyawan di departemen personalia seharusnya memiliki kemampuan untuk memandu semua

karyawan agar dapat bekerja sama dengan cara yang efektif dan efisien, mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan untuk perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- d. Pengendalian: Seorang pengelola sumber daya manusia perlu mampu mengawasi semua karyawan untuk memastikan mereka mematuhi kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana kegiatan yang telah ditetapkan, sehingga karyawan tidak melakukan penyimpangan dan dapat memperbaiki serta menyempurnakan rencana kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan: Proses yang melibatkan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan.
- b. Pengembangan: Proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi: Bentuk pemberian imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja

dan dedikasi mereka terhadap organisasi.

- d. Integrasi: Kegiatan yang berupaya menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan dalam lingkungan organisasi.
- e. Pemeliharaan: Kegiatan yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan, sehingga mereka memilih untuk berkontribusi pada organisasi hingga masa pensiun.
- f. Sewaktu-waktu: Kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan dengan menanamkan sikap disiplin kerja yang baik pada karyawan, demi meraih sasaran organisasi secara optimal.
- g. Pemberhentian: Proses di mana hubungan kerja antara seorang karyawan dan perusahaan tempatnya bekerja berakhir.

c. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut teori Dessler (2019), pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara yang diterapkan secara rutin oleh manajemen sumber daya dalam aktivitas organisasi untuk mengatasi isu-isu yang timbul dalam interaksi antara atasan dan bawahan. Pendekatan ini masih mengandalkan metode tradisional dalam menangani masalah yang ada.

Berdasarkan teori Dessler (2019), pendekatan ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Pendekatan Klasik (Mekanis) merupakan metode yang memanfaatkan mesin dan alat bantu dalam interaksi dengan tenaga kerja, bertujuan untuk menghemat waktu atau meningkatkan efisiensi. Pendekatan ini berpengaruh pada kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja, serta menekankan pada rendahnya biaya upah karyawan, sehingga organisasi dapat mengurangi biaya produksi dan penjualannya.
2. Pendekatan Paternalistik (Paternalisme) adalah pendekatan yang melihat manajemen sebagai pelindung bagi karyawan, di mana pemimpin perusahaan berusaha untuk mendorong pekerja agar tidak mencari bantuan dari pihak lain.
3. Pendekatan Human Relation (Hubungan Sosial antar Karyawan dalam Organisasi) adalah metode yang diterapkan untuk mengatur interaksi antara karyawan satu sama lain serta antara pemimpin dan karyawan dalam organisasi, dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Dalam hubungan yang terjalin, mungkin muncul beberapa permasalahan, tetapi dapat diselesaikan dengan baik di dalam organisasi.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia, menurut Sadili (2010:30), adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

2. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 163), yang merujuk pada William G. Scott, "pelatihan dalam ilmu perilaku adalah kegiatan yang melibatkan lini dan staf dengan tujuan mengembangkan kemampuan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan individu yang lebih tinggi, hubungan interpersonal yang lebih baik dalam organisasi, serta peningkatan penyesuaian pimpinan terhadap konteks lingkungannya secara keseluruhan."

Selanjutnya, Nawawi (2019: 208) menyatakan bahwa "pelatihan adalah program-program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan baik secara individu, kelompok, maupun berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pengertian lain mengartikan pelatihan sebagai proses yang memberikan keterampilan khusus kepada para pekerja atau kegiatan yang membantu mereka dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang kurang efisien."

Selanjutnya, Mangkuprawira (2019:135) berpendapat bahwa pelatihan untuk karyawan adalah suatu proses yang mengajarkan pengetahuan, keterampilan tertentu, serta sikap, sehingga karyawan dapat menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Pelatihan selalu diperlukan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan. Bagi karyawan baru, pelatihan sangat bermanfaat agar mereka dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Sementara itu, bagi karyawan yang sudah berpengalaman, pelatihan bertujuan untuk menyesuaikan kemampuan mereka dengan tuntutan tugas saat ini atau untuk mempersiapkan mereka agar siap ditransfer atau dipromosikan ke posisi lain yang memerlukan pengembangan tertentu.

Menurut Handoko (2009:85), terdapat beberapa alasan mengapa pelatihan perlu dilakukan di dalam perusahaan:

1. Dapat mengurangi ketergantungan pada perekrutan tenaga kerja baru.
2. Lowongan pekerjaan lebih mungkin diisi terlebih dahulu dari sumber internal.
3. Meningkatkan rasa ketertarikan karyawan terhadap perusahaan.

4. Merupakan cara efektif untuk menghadapi tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora dalam Priansa (2017), manfaat dari program pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, serta antara pimpinan dan karyawan di dalam perusahaan.
4. Memenuhi persyaratan dalam perencanaan sumber daya manusia yang ada.
5. Mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan dan membantu karyawan dalam peningkatan serta pengembangan diri mereka di perusahaan.

d. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja, menurut Mangkunegara (2013;62), mencakup :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan perlu jelas dan terukur; oleh karena itu, pelatihan yang akan dilaksanakan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat

mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan pemahaman mereka mengenai etika kerja yang perlu diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan bisa meliputi: manajemen, pengelolaan naskah, psikologi dalam dunia kerja, komunikasi profesional, disiplin dan etika dalam pekerjaan, kepemimpinan, serta penyusunan laporan kerja.

3. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang diterapkan adalah metode partisipatif, yang mencakup diskusi kelompok, konferensi, simulasi, permainan peran (demonstrasi), aktivitas permainan, latihan di kelas, evaluasi, kerja tim, dan kunjungan studi (studi banding).

4. Kualitas Peserta

Pelatih atau instruktur yang akan menyampaikan materi pelatihan harus memenuhi kriteria dan syarat tertentu, antara lain: memiliki keahlian yang berkaitan dengan materi pelatihan, mampu memotivasi peserta, serta mampu menerapkan metode partisipatif.

3. Pengembangan Karier

a. Definisi Pengembangan Karier

Pengembangan karir memiliki peranan yang krusial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan

kebutuhan yang perlu ditingkatkan dalam diri karyawan untuk memacu motivasi mereka dalam memperbaiki kinerja. Istilah pengembangan karir terdiri dari dua kata, yaitu pengembangan dan karir.

Marwansyah (2015: 170) mengemukakan bahwa terdapat dua sudut pandang mengenai karir, yang dijelaskan sebagai berikut: Dari satu sudut pandang, karir dianggap sebagai rangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang sepanjang hidupnya, yang dikenal sebagai karir objektif. Di sisi lain, dari sudut pandang lain, karir mencakup perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang muncul seiring bertambahnya usia, yang disebut karir subjektif. Kedua sudut pandang ini menekankan pada fokus individu dan meyakini bahwa setiap orang memiliki kontrol atas nasib mereka, sehingga mereka dapat memanfaatkan kesempatan untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dalam karir mereka.

Selanjutnya, Rivai dan Sagala (2016: 266) menyatakan bahwa karir mencakup seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dijalani oleh seseorang selama hidupnya.

Selanjutnya, Siagian (2015: 68) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir tertentu.

b. Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan utama dari pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas oleh karyawan, sehingga mereka dapat menghasilkan hasil yang memuaskan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tempat mereka bernaung.

Menurut Mangkunegara (2015: 77-78), sasaran dari pengembangan karir adalah:

1. Mendukung pencapaian sasaran individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan keterkaitan antara kesejahteraan karyawan.
3. Membantu karyawan menyadari potensi dan kemampuan yang dimiliki.
4. Memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.
5. Menunjukkan tanggung jawab sosial.
6. Membantu memperkuat implementasi program-program perusahaan.
7. Mengurangi tingkat perputaran karyawan dan biaya sumber daya manusia.
8. Mengurangi kedaluwarsa dalam profesi dan manajemen.
9. Mendorong analisis di kalangan seluruh karyawan.
10. Mendorong pemikiran jangka panjang.

c. Indikator Pengembangan Karier

Indikator pengembangan karier menurut Gomez, et al dalam Tamalika (2017;163), adalah :

1. Kesesuaian antara minat dan pekerjaan.
2. Kesempatan untuk pengembangan karier di dalam perusahaan.
3. Kejelasan rencana karier baik jangka panjang maupun jangka pendek.

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dipahami dari dua perspektif, yaitu kinerja individu (pegawai) dan kinerja organisasi. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pegawai adalah individu yang melaksanakan pekerjaan dan mendapatkan imbalan berupa gaji serta tunjangan dari pemerintah. Dengan adanya elemen manusia sebagai pegawai, kemungkinan besar tujuan organisasi (wadah yang telah ditentukan) dapat tercapai sesuai dengan harapan. Pegawai inilah yang menjalankan berbagai tugas atau kegiatan dalam pelaksanaan pemerintahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, pengertian kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja individu dalam sebuah organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2006), terdapat enam indikator kemampuan karyawan yang dapat digunakan untuk menilai kinerja mereka.

1. Mutu

Indikator pertama adalah mutu. Kualitas kinerja pekerja dapat diukur berdasarkan kualitas tugas yang diselesaikan oleh karyawan.

2. Kuantitas

Indikator berikutnya adalah kuantitas. Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Jumlah pekerjaan tersebut dapat dinilai berdasarkan target yang ditetapkan dalam perencanaan deskripsi pekerjaan, sehingga penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

3. Ketepatan Waktu

Indikator kinerja berikutnya adalah ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam pekerjaan karena berkaitan dengan pencapaian target yang ditetapkan.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga merupakan salah satu indikator kemampuan. Jika karyawan

dalam sebuah perusahaan mampu menggunakan sumber daya, seperti uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku, secara efektif, maka hasil kerja mereka akan semakin baik. Dengan demikian, penggunaan sumber daya yang efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Mandiri

Sikap mandiri merupakan salah satu indikator kemampuan karyawan yang penting dalam menilai kinerja mereka. Meskipun kemandirian karyawan sangat berarti, hal ini tidak berarti bahwa kemampuan untuk bekerja sama dalam tim harus diabaikan.

6. Berkomitmen

Indikator kinerja berikutnya adalah komitmen. Komitmen merupakan indikator penting karena dapat memengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Riska Lubis, (2022)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PD.	Kuantitatif	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan

		Perkembangan Kota Medan			antara pelatihan dan kinerja pegawai PD. Perkembangan Kota Medan
2	Amelya, (2022)	Pengaruh training terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP. Pajalesang UP 3 Kota Pare-Pare	Kuantitatif	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Pajalesang UP 3 Kota Pare Pare tergolong baik.
3	E Yunita Sari, K. Krisna Heriyanda (2022)	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daunental dusun sumbermanggis banyuwangi	Kuantitatif	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja.
4	Aguswara (2022)	Pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai lembaga kemasyarakata	Kuantitatif	Confirmatory Factor Analysis (CFA)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi kerja, baik secara

		n kelas 2A Pekan Baru			parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lembaga kemasyarakatan kelas 2A Pekan Baru.
5	Hasnidar, (2022)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan	Kuantitatif	Analisis Deskriptif, analisis reliabilitas, analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Yudi Amirul Aji Amanda,(2022)	Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan integritas kerja sebagai variable intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor cabang utama surabaya	Kuantitatif	Outer model	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Vinelia Anggra	Pengaruh pelatihan kompetensi	Kuantitatif	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan

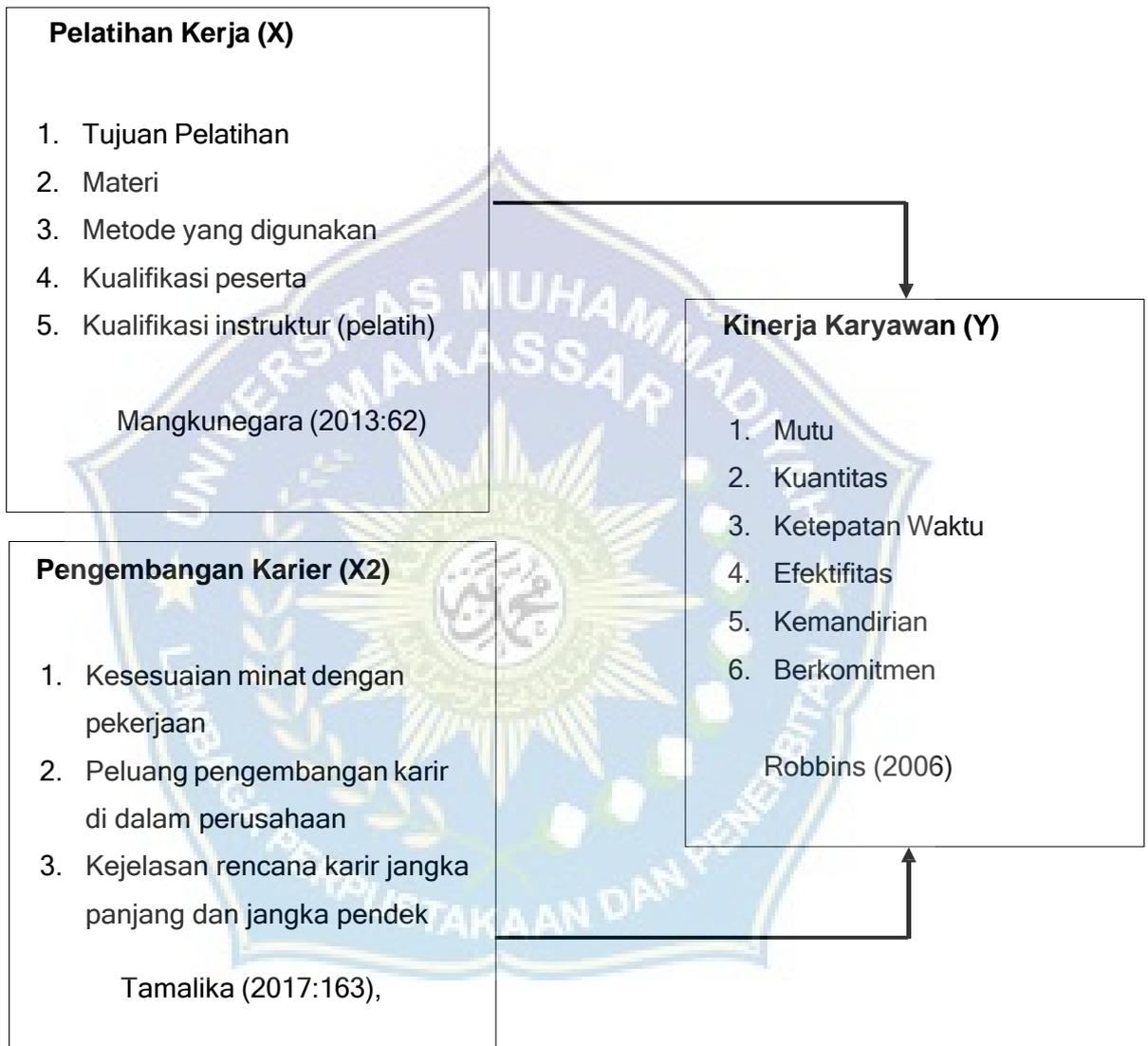
	Kristiani, (2022)	dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa			bahwa pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Iswanto, (2022)	Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam	Kuantitatif	Uji statistic deskriptif, uji validitas, uji rehabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Fitri, (2022)	Manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru Pare-Pare (Analisis Management Syariah)	Kualitatif	Reduksi data, penyanyi an data dan verifikasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem mekanisme dan peran manajemen kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diatur secara strategis dapat membantu

					menciptakan keselarasan tujuan antara manajemen dan pemilik.
10	Elianti, (2020)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pertanahan nasional kabupaten wajo	Kuantitatif	Analisis deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo.



C. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang mengacu pada masalah penelitian sebelum dibuktikan dengan data yang dikumpulkan (Siregar, 2011:23). Berdasarkan penjelasan di atas, penulis berpendapat bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Panin Makassar.

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Panin Makassar.
2. Pengembangan karier berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Panin Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, yang berasal dari kata “korelasi” dan berarti hubungan antara sebab akibat atau timbal balik. Metode korelasi merupakan bagian dari integral dari penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui Tingkat hubungan antara dua variable atau lebih tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang sudah ada (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini, metode ini diharapkan dapat membantu menjawab dan mengungkap masalah serta tujuan penelitian, yaitu mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dalam Perusahaan PT. Bank Panin Kota Makassar.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Panin Makassar.

1. Alamat : Jl. Cendrawasih, Kel. Sambung Jawa, Kec. Mamajang, Kota Makassar - Sulawesi Selatan.
2. Periode : Juli sampai Agustus 2024.

C. Jenis dan sumber data

a. Jenis Data

Data kuantitatif merupakan informasi yang didapatkan dalam bentuk angka dan memerlukan analisis tambahan.

b. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud terdiri dari: data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan untuk tujuan spesifik atau dalam konteks penelitian tertentu. Data primer ini diperoleh melalui penelitian lapangan yang melibatkan wawancara langsung, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah atribut, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
	Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan kerja sangat penting dilakukan di setiap instansi perusahaan karena pelatihan memiliki dampak besar terhadap tingkat pengetahuan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta

			5. Kualifikasi instruktur (pelatih)
2	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir di dalam suatu perusahaan sangat krusial karena bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang baik dan hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian minat dengan pekerjaan 2. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan 3. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja ini dapat terlihat dan dihitung dalam jumlah tertentu, namun dalam banyak kasus, hasil dari pemikiran dan usaha tersebut tidak selalu dapat diukur atau terlihat, seperti ide-ide untuk memecahkan masalah, inovasi produk barang atau jasa, serta penemuan prosedur kerja yang lebih efisien.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Berkomitmen

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Panin Makassar.

2. Sampel

Tujuan pengambilan sampel adalah agar sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang memadai untuk menggambarkan jumlah populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik insidental, yang merupakan cara menentukan sampel dengan berdasarkan kebetulan, adalah siapa yang dengan secara kebetulan berinteraksi bersama peneliti. Mengingat besarnya populasi yang mencapai 100 karyawan, serta keterbatasan waktu dan sumber daya, jumlah sampel yang akan diambil ditetapkan dari total populasi, yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Peneliti yakin bahwa jumlah sampel yang dipilih ini sudah cukup mewakili keseluruhan karyawan yang ada.

F. Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu teknik untuk pengumpulan data yang dikerjakan dengan memberi beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya

sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai. Tujuan penyebaran kuisisioner adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden. Kuisisioner akan dibagikan dengan bantuan *survei online*.

Keterangan pilihan jawaban :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

2. Observasi

Penulis melakukan kegiatan terhadap proses pelayanan Kesehatan secara langsung dengan cara nonpartisipasi artinya peneliti tidak ikut serta dalam proses kerja dan mencatat hal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3. Wawancara

Dengan mengadakan tanya jawab dan tatap muka langsung dengan beberapa informan seperti *stakeholder* yang dianggap mengetahui banyak mengenai objek penelitian dan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai sumber data.

G. Metode analisis data

Penelitian ini menjelaskan analisis hubungan (asosiatif), maka rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2016). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karier (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk umum regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan;

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Pengembangan Karier

b1, ...bn = Koefisien Regresi

e = error

1. Uji Validitas Dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur keakuratan setiap butir pada kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid

jika pernyataannya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut dari kusioner tersebut. Untuk menguji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan skor total dari butir pernyataan. Sebuah butir pernyataan dikatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menguji konsistensi butir-butir dari kusioner, walaupun dilakukan pengukuran berulang kali. Metode yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Pengujian dilakukan dengan menghitung korelasi setiap butir pernyataan. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Semakin mendekati besar angka koefisien maka akan semakin reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelasan atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Pengembangan Karier

b0 : Konstanta

b1,b2. : Koefisien Regresi

e : *Error Standart*

H. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T (signifikan parsial) uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karier (X2) terhadap variabel dependen (Y) yang meliputi kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Makassar secara parsial. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ atau t hitung lebih besar dari t tabel, maka ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ atau t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

kriteria pengujian nilai t hitung dengan nilai t tabel adalah sebagai berikut:

- a. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c. Apabila t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh signifikan
- d. Apabila t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh signifikan

2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut :

1. menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. menghitung Uji F (*F-test*)

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi Gabungan

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Sampel

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Gozhali (2012: 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum *Feryal Clinic Aesthetic and Dental Care*

1. Profil PT. Bank Panin

PT Bank Pan Indonesia Tbk, atau PaninBank didirikan dari penggabungan usaha Bank kemakmuran, Bank Industri Djaja dan Bank Industri dan Dagang Indonesia pada 1971 dengan Akte No. 85 dibuat dihadapan Julian Nimrod Siregar gelar Mangaradja Namora S.H., Notaris di Jakarta.

Selanjutnya, Bank Panin melakukan penggabungan usaha dengan 4 bank swasta, yaitu PT Bank Lingga Harta, Bank Abadi Djaja, Bank Ekonomi dan Bank Pembangunan Sulawesi. Bank Panin meningkatkan pengembangannya dan melakukan Kerjasama dengan institusi keuangan internasional *Dai-Ichi Kangyo Bank, Jepang*, kemudian *Credit Lyonnais Perancis, Westpac Banking Corporation Australia* yang kemudian diambil alih oleh *ANZ Banking Group*.

Tahun 1982 merupakan tonggak penting dalam Sejarah PaninBank karena pada tahun itu, Perusahaan melakukan penawaran saham perdana di Bursa Efek Indonesia. Aksi korporasi itu menjadikan PaninBank sebagai bank pertama di Indonesia yang melantai di bursa saham dengan kode PNBK. PaninBank dapat terus

tumbuh dan memantapkan operasionalnya meskipun diterpa oleh berbagai macam situasi perekonomian, salah satunya ialah saat krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada 1998. PaninBank menjadi satu-satunya bank 10 besar yang masuk ke dalam kategori “A” sehingga tidak wajib mengikuti program rekapitalisasi yang dilakukan oleh pemerintah. Pasca krisis PaninBank memperoleh peringkat sebagai Bank terbaik di Industri perbankan nasional dari Moody’s Investor Services pada 2001.

PaninBank merangkul budaya Perusahaan dan nilai-nilai kerja yang positif *I Care (Integrity, Collaboration, Accountablitiy, Respect, and Excellence)*. Berlandaskan nilai-nilai tersebut, perusahaan berharap dapat mencapai visi dan misi yang ditetapkan yaitu Bank Komersial Terdepan dengan pertumbuhan kinerja yang berkesinambungan.

2. Visi dan Misi

a. Visi :

Menjadikan Bank pilihan utama bagi nasabah individu dan bisnis dengan kearifan local.

b. Misi :

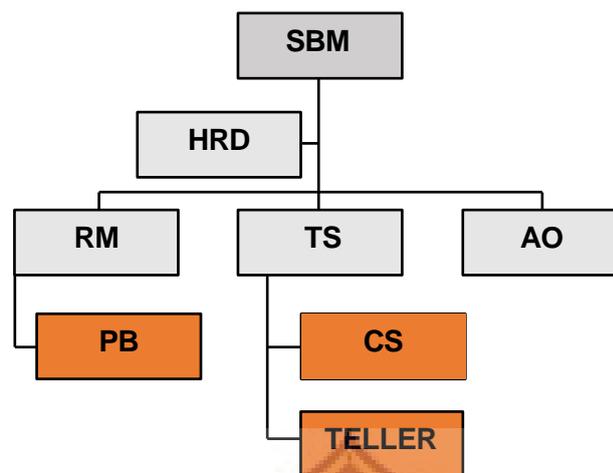
- Menyediakan inovasi layanan dan produk yang sesuai kebutuhan nasabah dengan dukungan *digitally-enabled* dan keberlanjutan.

- Meningkatkan taraf hidup Masyarakat, ketahanan bisnis, dan pengaruh terhadap komunitas di lingkungan sekitar Bank.
- Meningkatkan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan, terutama pemegang saham.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap Perusahaan memiliki struktur organisasi yang berbeda di bawah dengan ketentuan kewenangan yang ditentukan oleh masing-masing Perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan masing-masing Perusahaan secara efektif dan efisien, dari semua kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan Perusahaan, pembagian tugas pekerjaan diberikan kepada setiap karyawan.

Begitu pula yang dilakukan Bank Panin Kota Makassar Sulawesi Selatan. Dalam Upaya mencapai tujuan Perusahaan, agar karyawan bekerja di Perusahaan dengan tanggung jawab yang jelas, Bank Panin Makassar telah menetapkan struktur organisasi Perusahaan yang jelas agar tidak mengalami kesulitan yang berarti. Gambaran struktur organisasi Bank Panin Makassar dapat terlihat jelas.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Panin Makassar

Dilihat dari gambar 4.1 diatas dapat kita ketahui bahwa struktur organisasi Bank Panin Kota Makassar dari segi organisasi dan kepegawaian, selanjutnya dari struktur organisasi tersebut dapat dijelaskan fungsi anggota organisasi sebagai berikut :

1. *SBM (Sub Branch Manager)*

Kepala cabang bertanggungjawab atas semua kegiatan yang berlangsung di kantor cabang.

2. *HRD (Human Resources Development)*

Bertanggung jawab dalam menyiapkan dan mengatur SDM.

3. *RM (Relationship Manager)*

Officer yang bertugas maintenance growth funding nasabah prioritas, menjual produk funding bank seperti; tabungan, giro, deposito, bancassurance dan cross selling kartu kredit, personal loan dan lending.

4. *TS (Transaction Supervisor)*

Melakukan pengecekan dan pengawasan transaksi serta kegiatan operasional sehari-hari di Customer Service, Teller, BackOffice, Relationship Manager, lalu memastikan tidak adanya selisih di akhir hari.

5. *AO (Accoun Officer)*

Memasarkan / menjual produk-produk kredit sesuai kebutuhan nasabah, memproses permohonan kredit, menganalisa segala aspek pengkreditan terhadap semua permohonan kredit, melengkapi semua dokumen yang diperlukan sebelum pengikatan kredit dan memelihara dan menjaga mutu portofolio kredit yang menjadi tanggung jawabnya.

6. *PB (Personal Banking)*

Bertugas mengelola (*Relationship*) dengan nasabah bank, baik nasabah *funding (depositor)* maupun lending/kredit (debitur).

7. *CS (Customer Service)*

Memberi layanan kepada pihak nasabah, mengenalkan dan memberikan penawaran terhadap nasabah, membuat berbagai jenis administrasi dalam bank, melayani serta memberikan solusi atas masalah dari nasabah.

8. *Teller*

Melayani penarikan, transfer dan penarikan uang dari pelanggan. Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung

transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung. Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah, dan periksa keakuratan slip setoran.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden atau karyawan pada PT. Bank Panin Makassar dengan sampel sebanyak 30 karyawan, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, meliputi :

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Bank Panin Makassar, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Pria	27	54,00
Wanita	23	46,00
Total	50	100,00

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa dari 50 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, sebanyak 27

orang adalah responden laki-laki dan sisanya 23 orang adalah responden perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Bank Panin Makassar, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
20 - 30 Tahun	15	30,00
31 - 40 Tahun	24	48,00
41 - 55 Tahun	11	22,00
> 55 Tahun	0	0,00
Total	50	100,00

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa 50 responden rentang usia terbesar adalah 31 – 40 tahun dengan jumlah sebesar 24 orang, selanjutnya untuk usia 20 – 30 tahun berjumlah 15 orang, dan yang paling rendah adalah usia 41 - 55 tahun sebanyak 11 orang.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Bank Panin Makassar, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
SMA	5	10,00
D3	6	12,00
S1	30	60,00
S2/S3	9	18,00
Total	50	100,00

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, jumlah tingkat pendidikan terbanyak adalah pendidikan S1 sebanyak 30 orang, D3 sebanyak 6 orang, pendidikan SMA sebanyak 5 orang, dan sisanya tingkat pendidikan Magister sebanyak 9 orang.

4. Karakteristik berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Bank Panin Makassar, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

LAMA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE
1 s/d 2 Tahun	17	34,00
3 s/d 5 Tahun	22	44,00
5 s/d 10 Tahun	9	18,00
> 10 Tahun	2	4,00
Total	50	100,00

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, karyawan yang memiliki masa kerja 1 s/d 2 tahun sebanyak 17 orang, karyawan yang memiliki masa kerja 3 s/d 5 tahun sebanyak 22 orang, karyawan yang memiliki masa kerja 5 s/d 10 tahun sebanyak 9 orang, dan karyawan yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 2 orang.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskriptif variabel penelitian adalah gambaran umum mengenai pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan SPSS 29 for windows. Adapun deskriptif variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN KERJA	50	12	20	16.20	1.212
PENGEMBANGAN KARIER	50	12	20	16.62	1.576
KINERJA KARYAWAN	50	24	36	32.54	1.951
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Sekunder telah diolah

a. Deskripsi Pelatihan Kerja

Dari tabel diatas dengan jumlah sampel 50 responden, nilai minimum dari variabel diatas adalah 12 dan nilai maksimum adalah 20. Deskriptif selanjutnya, adalah nilai mean adalah 16,20,

jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan di dalam variabel dapat dikatakan baik karena nilai mean menghampiri nilai maksimum.

b. Deskriptif Pengembangan Karier

Dari tabel diatas dengan jumlah 50 responden, nilai minimum dari variabel diatas adalah 12 dan nilai maksimumnya adalah 20. Deskriptif selanjutnya, adalah nilai mean adalah 16,62, jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan didalam variabel dapat dikatakan baik karena nilai mean menghampiri nilai maksimum.

c. Deskriptif Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden adalah 50, dengan nilai minimum adalah 24 dan nilai maksimumnya adalah 36. Selanjutnya adalah nilai mean (rata-rata) adalah 32,54, jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan di dalam variabel dapat dikatakan baik karena nilai maksimum lebih besar dari nilai rata-rata (mean).

D. Analisis Data

1. Uji Validasi

Dalam uji validasi sebaiknya dilakukan pada setiap indikator pernyataan. Dimana $r_{tabel} = 0,279$ yang didapatkan dari rumus $df = n - k$ atau $df = 50 - 3 = 47$ dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator dinyatakan valid. Hasil pengujian diperoleh dari hasil, sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validasi

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	Item 1	0,839	0,279	Valid
	Item 2	0,881	0,279	
	Item 3	0,887	0,279	
	Item 4	0,808	0,279	
Pengembangan Karier (X2)	Item 5	0,818	0,279	Valid
	Item 6	0,878	0,279	
	Item 7	0,911	0,279	
	Item 8	0,856	0,279	
Kinerja Karyawan (Y)	Item 9	0,544	0,279	Valid
	Item 10	0,621	0,279	
	Item 11	0,632	0,279	
	Item 12	0,671	0,279	
	Item 13	0,821	0,279	
	Item 14	0,754	0,279	
	Item 15	0,698	0,279	
	Item 16	0,871	0,279	

Sumber: Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel uji validasi diatas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item kuesioner dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan.

2. Uji Reabilitas

Pengambilan keputusan reabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai *Cronbha'c alpha* dengan nilai 0,6. Apabila *Cronbha'c alpha* > maka item-item kuesioner yang digunakan tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai *Cronbha'c alpha* lebih kecil dari

nilai r tabel maka item-item yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Batas	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,865	0,6	Reliable
Pengembangan Karier (X2)	0,877	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	0,6	Reliable

Sumber: Data sekunder telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa masing-masing nilai *Cronbha'c alpha* variabel diatas berada diatas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau diterima.



3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil pengolahan data adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	signifikan	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,267	2.170	0.000	Signifikan
Pengembangan Karier	0,993	10.483	0.000	Signifikan
Konstanta	11,704	8.030	0.000	Signifikan
F		140.160		
Prob F		00.00		
R		0.925		
R square		0.856		

Dari tabel diatas, menjelaskan bahwa nilai konstanta (a) adalah 11,704, sedangkan nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja adalah 0,267 dan nilai koefisien regresi Pengembangan Karier adalah 0,993, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis, sebagai berikut :

$$Y = 11,704 + 0,267 X_1 + 0,993 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil diatas, maka persamaan tersebut dapat diterjemahkan dengan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11,704 menyatakan bahwa jika nilai variabel pelatihan kerja dan pengembangan karier (0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 11,704.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,267, artinya jika nilai variabel pelatihan kerja bertambah 1, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,267.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,993, artinya jika nilai variabel pengembangan karier bertambah 1, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,993.
- d. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan pelanggan adalah variabel pengembangan karier (X_2) dengan nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,993.

4. Uji T (Parsial)

Pengujian parsial (t) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui hubungan antara variabel pengembangan karier (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapaun hasil uji t dengan menggunakan *Ibm SPSS 29*, sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.704	1.458		8.030	,001
	PELATIHAN KERJA	.267	.123	.166	2.170	.000
	PENGEMBANGAN KARIER	.993	.095	.803	10.483	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data sekunder telah diolah

Berdasarkan hasil tabel tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Pengaruh parsial Pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung > 2.170 lebih besar dari nilai t tabel 1,677, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dan berarti hipotesis diterima.
- b. Pengaruh parsial Pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung > 10.483 lebih besar dari nilai t tabel 1,999, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier (X2) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dan berarti hipotesis diterima.

5. Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Pelatihan kerja dan Pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui hasil tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.652	2	79.826	140.160	,000 ^b
	Residual	26.768	47	.570		
	Total	186.420	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN KERJA

Sumber: Data sekunder telah diolah

Berdasarkan perhitungan secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 140.160 dan prob F sebesar 0,000. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima karena probalitas F kurang dari tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($140,160 > 3,200$). Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan kerja dan pengembangan karier secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan dan berarti hipotesis diterima.

6. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai determinasi yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua hampir informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Adapun variasi variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.850	.755

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN KERJA

Sumber: Data sekunder telah diolah

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,856 atau 8,56%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 8,56% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan pengembangan karier. Sedangkan sisanya sebesar 1,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Setelah melakukan penelitian dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Bank Panin Makassar, kemudian dikumpulkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 50 responden. Selanjutnya, dilakukan pengolahan menjadi tabulasi data dan didapatkan total dari hasil beberapa item pernyataan variable (dapat dilihat pada lampiran tabulasi data). Selanjutnya, seluruh variable penelitian ini di deskripsikan kedalam data yang diolah menggunakan olah data *Ibm SPSS 29*, sehingga dapat dihasilkan nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum dan nilai maksimum (dapat dilihat pada table 4.5). Kemudian dilakukan tahap analisis data dengan menggunakan olah data (*Ibm SPSS 29*) yang meliputi uji validasi, uji realibilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi.

Uji Validasi dilakukan untuk menghitung variable penelitian sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang sedang dilakukan, dari hasil uji validasi menunjukkan bahwa item-item kuesioner dinyatakan valid. Uji realibilitas dilakukan untuk pengambilan Keputusan terhadap suatu variable dengan membandingkan nilai *Croncpha'c alpha* ($>0,6$), dari hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Croncpha'c alpha* variable berada diatas 0,6, maka dapat dinyatakan bahwa semua variable dalam penelitian ini reliabel atau diterima.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variable dependen dengan variable independent, apakah saling berhubungan positif atau negatif. Dari hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah pengembangan karier (X2) dengan nilai koefisien tertinggi yaitu (0,993). Hal ini sama dengan yang dilakukan penelitian sebelumnya, (Hasnidar, 2022) dengan judul “Pengaruh Pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan”, dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karier (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji parsial (t) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variable X1 (pelatihan kerja) dengan variable Y (kinerja karyawan) dan variable X2 (pengembangan karier) dengan variable Y (kinerja karyawan). Dari hasil uji t, menunjukkan bahwa variable X1 (pelatihan kerja) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan) dan variable X2 (pengembangan karier) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan) (hasil dapat dilihat pada table 4.9 diatas).

Uji simultan (F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) secara Bersama-sama terhadap variable terikat yaitu kinerja

karyawan (Y). Dari hasil uji simultan (F), menunjukkan bahwa variable bebas yaitu pelatihan kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (hasil dapat dilihat pada table 4.10).

Dan pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable-variabel bebas (pelatihan kerja dan pengembangan karier). Dari hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,856 (8,56%), nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2), sementara sisanya dipengaruhi oleh variable bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Kota Makassar. Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,170 lebih besar dari t tabel 1,677, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Kota Makassar. Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 10,483 lebih besar dari nilai t tabel 1,677 dan sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat.

1. Bagi PT. Bank Panin Kota Makassar, sebaiknya lebih memfokuskan kepada Pelatihan Kerja, karena berdasarkan hasil penelitian ini kebanyakan karyawan lebih fokus dalam pengembangan karier karier daripada mengikuti pelatihan kerja.
2. Bagi karyawan perusahaan, sebaiknya lebih fokus dalam mengikuti pelatihan kerja, karena pelatihan kerja juga dapat membantu meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar kiranya mampu menganalisis atau mengkaji variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan kedisiplinan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, H. M. Burhan. **Metodologi Penelitian Kuantitatif – Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua**. Jakarta: Kencana, 2005.
- Busro, Muhammad. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana, 2018.
- Dean Ayuningtyas Z. (2022). **Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi COVID-19**. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/17410>
- Departemen Agama RI, **Al-Qur'an dan Terjemahannya**. Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006.
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Indeks, 2009.
- Fahmi, Irham. **Manajemen Kinerja**. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Fattah, A. Hussein. **Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai – Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri**. Yogyakarta: Elmatera, 2017.
- Ghozali, Imam. **Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013
- Kadarisman, M. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Kasmir. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kaswan. **Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM**. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Larasati, Sri. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

- Mangkuprawira, Sjafril. Horison Bisnis, **Manajemen dan Sumberdaya Manusia**. Bogor: PT. Gramedia : 2009.
- Meldona. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Nuzul, H. M. (2022). **Manajemen dan Sumberdaya Manusia**. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Priansa, Donni Juni. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Provinsi Sulawesi Selatan Hasnidar Program Studi Manajemen. (2022).
- Purnaya, I Gusti Ketut. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi, 2016.
- Sari, E. Y., & Krisna Heryanda, K. (2022). **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Sinambela, Lijan Poltak. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja**. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Yogyakarta: Andi, 2018.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sunyoto, Danang. **Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi**. Bandung: CV Alfabeta, 2012.
- Suparyadi, H. **Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM**. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015.
- Thamrin, **Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Tony, **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS**. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. 2017.
- Umar, Husein. **Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019.

Wibowo. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Wulansari, Andhita Dessy. **Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian**.

Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.

----- **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Depok: Rajawali Pers, 2019.

----- **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.

----- **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Alfabeta, 2012.

----- **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta, 2016.





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN KOTA MAKASSAR

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam penyelesaian penyusunan skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar. Dengan ini saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang telah saya lampirkan guna mengetahui pendapat Anda mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Kota Makassar. Kuesioner ini merupakan sumber data utama dalam penelitian ini, maka dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan benar. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas pertisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sri Rezki Amelia
105721106019

A. Identitas Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Umur :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir : a. SMA/Sederajat b. Diploma
c. Sarjana d. Magister
e. Doktor

Alamat :

B. Petunjuk Pengisian

Telah kami sediakan pertanyaan untuk Anda jawab setiap bulir pertanyaan dan hanya boleh di jawab satu kali dengan mencentang salah satu kotak dari lima pilihan kotak yang disediakan, adapun kotak dibawah ini yaitu :

SS, S, KS, TS, STS.

Berilah tanda (√) pada jawaban yang Anda pilih.

- SS (Sangat Setuju) = 5
- S (Setuju) = 4
- KS (Kurang setuju) = 3
- TS (Tidak Setuju) = 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

LAMPIRAN 3. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.850	.755

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.652	2	79.826	140.160	.000 ^b
	Residual	26.768	47	.570		
	Total	186.420	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.704	1.458		8.030	.001
	PELATIHAN KERJA	.267	.123	.166	2.170	.000
	PENGEMBANGAN KARIER	.993	.095	.803	10.483	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 4. UJI PARSIAL (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.704	1.458		8.030	,001
	PELATIHAN KERJA	.267	.123	.166	2.170	.000
	PENGEMBANGAN KARIER	.993	.095	.803	10.483	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



LAMPIRAN 5. UJI SIMULTAN (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.652	2	79.826	140.160	,000 ^b
	Residual	26.768	47	,570		
	Total	186.420	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN KERJA



LAMPIRAN 6. UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.850	.755

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN KERJA



LAMPIRAN 7 : SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (0411) 866972, 881503, Fax (0411) 865588

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Sri Rezky Amelia

Nim : 105721106019

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	12 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang dilakukan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 31 Oktober 2024

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


Nurhidayah, S. Hum, M.L.P.
(NIM. 964 591)

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX
9% INTERNET SOURCES
2% PUBLICATIONS
% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	3%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	lib.unnes.ac.id Internet Source	2%
4	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unpas.ac.id

Internet Source

3%

2

konsultasiskripsi.com

Internet Source

2%

3

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

2%

4

repository.umsu.ac.id

Internet Source

2%

5

digilibadmin.unismuh.ac.id

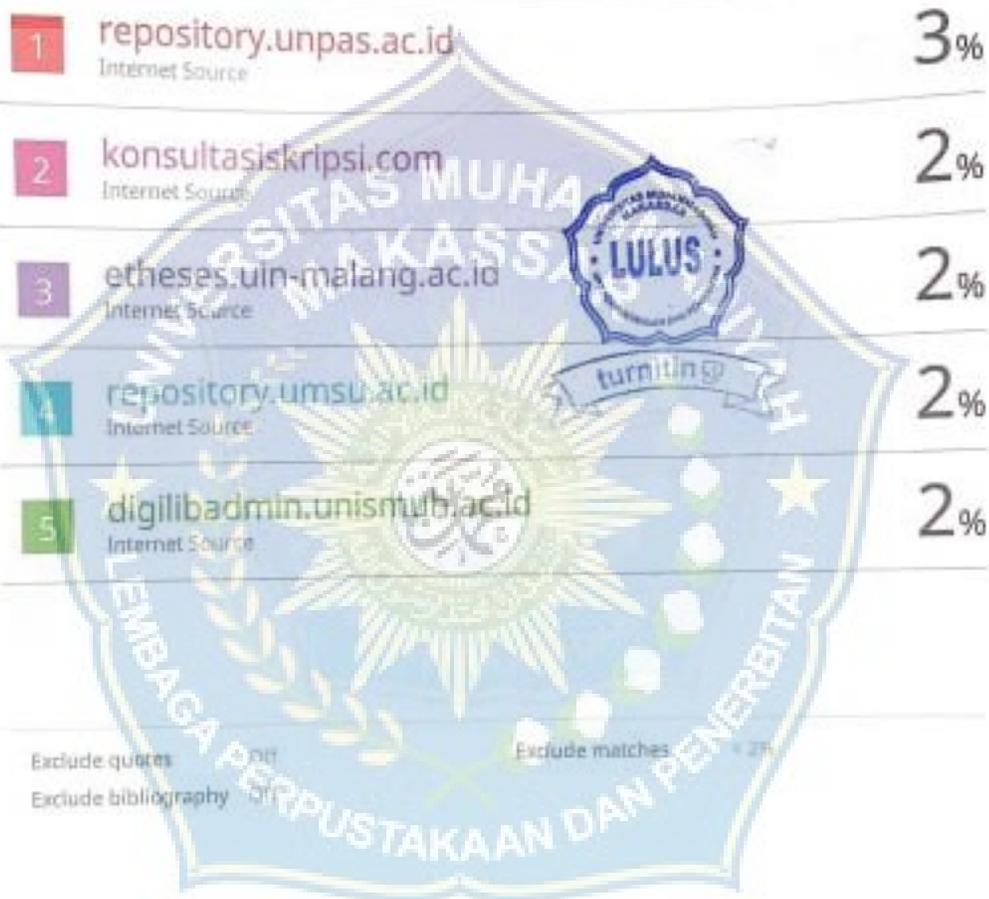
Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude matches 2%

Exclude bibliography



Sri rezky amelia 105721106019 BAB III

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	3%
2	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to University of Widyadarmas Student Paper	2%
4	journals.usm.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

Off

Exclude bibliography



sri rezky amelia 105721106019 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

3%

2

aksesdisini.com

Internet Source

2%



Exclude quotes

Exclude bibliography On

Exclude matches



Sri rezky amelia 105721106019 BAB V

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet Source

3%



Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

LAMPIRAN 8 : SURAT IZIN PENELITIAN



SURAT PERNYATAAN

Makassar, 12 September 2024

Kepada Yth.
Ketua LP3M UNISMUH Makassar
Di,
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 3 September 2024 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama :

Nama : Sri Rezky Amelia
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. bank Panin Makassar
Nim : 105721106019
Jurusan : Manajemen

Perlu kami sampaikan beberapa hal seperti berikut :

1. Pada prinsipnya kami telah mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut ditempat kami
2. Mengizinkan penelitian semata untuk keperluan akademik
3. Waktu pengambilan data dilakukan selama 3 hari setelah tanggal ditetapkan

Demikian surat balasan dari kami PT. Bank Panin Makassar



HRD PT. Bank Panin
Spartono Mahmud

BIOGRAFI PENULIS



SRI REZKY AMELIA panggilan Rezky lahir di Ujung Pandang pada tanggal 02 Mei 1991 dari pasangan suami istri Bapak M. Basir Said dan Ibu Asriati. Peneliti ini merupakan anak tiga dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Cakalang IV No.2, Tabaringan, Ujung Tanah, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Pai 2 Makassar Lulus pada tahun 2003, SLTP Negeri 05 Makassar lulus pada tahun 2007, SMA Paket C Makassar lulus pada tahun 2014, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

