

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PT. BANK
SUMUT ISKANDAR MUDA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

DELLA KURNIA SARI
1505160990

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DELIA KURNIA SARI
 NPM : 1505160990
 Prodi : PTANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PT. BANK SUMUT ISKANDAR MUDA MEDAN

Diputuskan : (WA) *bagi dan juga memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

(Handwritten signatures of the examiners)

UMSU

H. MUIS FAUZI RAMBE, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

ADE GUNAWAN, SE., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl.Kapt.Mukhtar Basri No.3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DELLA KURNIA SARI
NPM : 1505160990
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA
MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI PT. BANK SUMUT ISKANDAR MUDA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

(H.MUIS FAUZI RAMBE.,SE.,MM)

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIFUDDIN H. SE.,M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(H.JANURI, SE.,MM.,M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DELLA KURNIA SARI
NPM : 1505160990
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]

(DELLA KURNIA SARI)

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : DELLA KURNIA SARI
NPM : 1505160990
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PT. BANK SUMUT ISKANDAR MUDA MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
8 Feb 2019	Bimbingan mengenai angket		
8 Feb 2019	Revisi bimbingan Angket		
25 Feb 2019	- Masuk Bab 4 - Daftar Isi 4 dan 5 - Uji Validitas dan Reliabilitas		
27 Feb 2019	- Buat Angket - Perbaiki Bab 3 dan 4 - Daftar Kesimpulan dan Referensi - Daftar Isi		
1 Maret 2019	- Perbaikan Bab 4 1. Bentuk pengujian uji t		
4 Maret 2019	- Pembahasan diper fokus - Uji pembaharuan Maret ke referen		

Dosen Pembimbing

H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

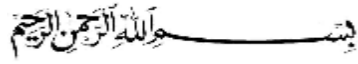
ABSTRAK

DELLA KURNIA SARI (1505160990) : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan.

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Selain itu pendidikan dan pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Dan dimana motivasi preses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu dalam pengembangan pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap pengembangan karir pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan. Jenis penelitian ini dengan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, populasi dalam penelitain ini adalah pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan dan untuk sampel penulis menggunakan sampel jenuh yaitu pegawai tetap PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan yang berjumlah 40 orang. Adapun teknik analisi data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil regresi linear berganda $Y = 9.040 + 0,007X_1 + 0,364X_2$. Dari uji t variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,050$ yang lebih kecil dari pada nilai $t_{tabel} 2,024$ dengan nilai sig $0,960 > 0,05$ menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karir, kemudian variabel motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} 4.218$ yang lebih besar dari pada nilai $t_{tabel} 2.024$ dengan nilai sig $0.000 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Uji F di peroleh nilai $F_{hitung} 9.342 > F_{tabel} 3.25$ nilai koefisien determinasi diperoleh 0,336 atau 33,6 % menunjukkan 33,6 % variabel pengembangan karir (Y) dipengaruhi variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) sisahnya 66,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis serta tidak lupa juga Shalawat beriring salam penulis tujukan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda ”**

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini. Maka izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Kepada Orang tua tercinta Ayahanda Tugino dan Ibunda tercinta Seni Wati Purnama Dewi atas segala kasih sayang, doa, dan tak pernah letih memberikan dukungan baik moral maupun materil, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si., selaku WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak DR. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si., selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sangat membantu penulis dalam pembuatan Proposal Skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali banyak ilmu pengetahuan selama perkuliahan kepada penulis.
10. Bapak Pimpinan PT. Bank Sumut Iskandar Muda yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan praktek Skripsi di perusahaan tersebut.
11. Terima kasih buat Sahabat-Sahabat terdekat saya Ailani Noviandi, Mitra Dian, Windi Wardani, Suci Handayani, Iis Devianti, Amelia Dwi Sari, Safitri, Hanifah Septiani yang selalu menemanin saya dan memberikan semangat dalam penyusunan proposal ini.

12. Terima kasih buat teman-teman kelas I manajemen pagi stambuk 2015.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat para pembaca sekalian dan apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf sebesar-besarnya, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

DELLA KURNIA SARI
1505160990

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Pengembangan Karir	8
a. Pengertian Pengembangan Karir	8
b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	9
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir ...	11
d. Fase Pengembangan Karir	15
e. Indikator Pengembangan Karir.....	16

2. Pendidikan dan Pelatihan.....	18
a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	18
b. Tujuan dan Manfaat pendidikan dan Pelatihan.....	19
c. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan	21
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan	22
e. Indikator Pendidikan dan Pelatihan.....	24
3. Motivasi	25
a. Pengertian Motivasi	25
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	26
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	27
d. Pendekatan Motivasi.....	31
e. Teori-teori Motivasi.....	33
f. Indikator Motivasi	35
B. Kerangka Konseptual	37
C. Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Definisi Operasional.....	42
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Uji Persyaratan Regresi (Uji Asumsi Klasik)	52
G. Teknik Analisis Data.....	53
1. Koefisien Korelasi Berganda.....	53

2. Uji Hipotesis.....	54
3. Koefisien Determinasi.....	57
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PENELITIAN	58
A. Hasil Penelitian.....	58
1. Deskripsi Data	58
a. Identitas Responden.....	59
b. Deskripsi Variabel Penelitian	60
2. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas	67
b. Uji Multikolinearitas	68
c. Uji Heterokedastisitas	69
3. Analisis Data	70
a. Regresi Linear Berganda.....	71
b. Uji Hipotesis.....	72
c. Koefisien Determinasi.....	77
B. Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Pengembangan Karir.....	43
Tabel III-2 Indikator Pendidikan dan Pelatihan.....	43
Tabel III-3 Indikator Motivasi	44
Tabel III-4 Uraian Waktu Penelitian.....	45
Tabel III-5 Jumlah Populasi.....	46
Tabel III-6 Skala Likert	47
Tabel III-7 Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)	49
Tabel III-8 Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X ₁).....	49
Tabel III-9 Uji Validitas Motivasi (X ₂)	50
Tabel III-10 Uji Reabilitas Instrument Variabel.....	51
Tabel IV-1 Skala Likert	58
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (Y)	60
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X ₁)	62
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X ₂).....	64
Tabel IV-8 Uji Multikolinieritas	69
Tabel IV-9 Regresi Linear Berganda	71
Tabel IV-10 Uji t.....	73
Tabel IV-11 Hasil Uji F.....	76
Tabel IV-12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir.....	38
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir.....	39
Gambar II.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan karir.....	40
Gambar III-4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	55
Gambar III-5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	56
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas Data	67
Gambar IV-2 Hasil Uji Normalitas Data	68
Gambar IV-3 Hasil Uji Heterokedastisitas	70
Gambar IV-4 Hasil Pengujian Hipotesis t	74
Gambar IV-5 Hasil Pengujian Hipotesis t	74
Gambar IV-6 Hasil Pengujian Hipotesis F	76

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Bank Sumut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perbankan, saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat, sehingga persaingan di antara industri perbankan juga semakin ketat. Masing-masing berusaha membenahi industri perbankannya dalam segala aspek, dan juga membenahan di dalam organisasi perbankan. oleh sebab itu, industri perbankan di harapkan dapat memenuhi tuntutan beroperasi seefektif dan seefisien mungkin agar tetap dapat menghadapi para pesaingnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan baru dan nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya (Natalia, Bernhard, Greis 2017).

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Karir merupakan

suatu proses dimana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab.

Menurut Sunyoto (2017, hal. 183) “mengemukakan pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut”. Untuk mencapai pengembangan karir yang diharapkan, seorang pegawai hendaknya dapat menunjukkan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut demikian adanya dikarenakan sukses dalam karir seseorang merupakan tanggung jawab dirinya sendiri. Sehingga ia harus mengambil langkah-langkah tertentu untuk dapat mewujudkan karir yang diidamka.

Pendidikan dan pelatihan penting karena mendasari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan mempunyai keahlian serta kemampuan khusus yang dibutuhkan perusahaan. Disamping itu sudah menjadi tugas dari pemimpin perusahaan untuk memotivasi para pegawai agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan serta motivasi tersebut maka diharapkan mampu mengembangkan karir pegawai serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Juli Murwani 2017).

Menurut Nel Arianty (2016, hal. 172) Pendidikan dan Pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Maka perusahaan

memilih membuka kontribusi tanggung jawab hal ini untuk sementara meningkatkan sumber daya pegawai yang dimiliki sehingga pegawai dapat berkembang ke arah yang lebih baik sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. Dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan di semua bagian kerja, bahwa perusahaan mempunyai kewajiban untuk menambah salah satu pengetahuan pegawainya.

Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri pegawai, diharapkan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kerja yang lebih baik. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan pegawai, jika pegawai mempunyai motivasi tinggi maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal (Widya Parimita, dkk 2015).

Menurut Sutrisno (2016, hal. 109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan yang ada dalam diri manusia dalam konsep melalui motivasi. Dimana motivasi preses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri

orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir adalah masih adanya pegawai outsourcing yang belum diangkat menjadi pegawai tetap di perusahaan tersebut di karenakan pegawai tidak memenuhi syarat standar kualifikasi untuk menjadi pegawai tetap. Selain itu pegawai yang belum mendapatkan kesempatan menjadi pegawai tetap dikarenakan kurangnya kinerja dalam melaksanakan tugas. Adapun masalah yang berhubungan dengan pendidikan dan Pelatihan yaitu sulitnya pegawai untuk mendapatkan jabatan sebagai pegawai tetap padahal mereka selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan. Selain itu masalah yang berhubungan dengan motivasi yaitu kurangnya dalam memberikan komunikasi kepada pegawai sehingga pegawai merasa kurang dalam berkegiatan sehingga sulit mendapatkan pengembangan karir.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Iskandar Muda yang beralamat di Jalan Iskandar Muda No 48 Pasar Peringgian Medan Baru. Berdasarkan penelitian yang ditemukan penulis selama melakukan pengamatan pada PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan antara lain masih ada pegawai yang sudah bekerja tetapi belum mendapatkan pendidikan sesuai di bidangnya, serta kurang meratanya pembagian insentif atau pun bonus. Dan masih ada pegawai kontrak yang belum mendapatkan kesempatan untuk menjadi pegawai tetap serta belum maksimalnya penegakan disiplin kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pegawai. Oleh sebab itu perusahaan haruslah bisa membuat pegawainya merasa

nyaman saat melakukan pekerjaan, agar bisa mencapai keinginan suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan** ”

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada PT Bank Sumut Iskandar Muda Medan dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang bekerja belum mendapatkan pendidikan sesuai di bidangnya pada PT bank Sumut Iskandar Muda.
2. Kurang meratanya pembagian Insentif/Bonus bagi para pegawai PT Bank Sumut Iskandar Muda.
3. Perubahan status pegawai kontrak (outsourcing) menjadi pegawai tetap PT Bank Sumut Iskandar Muda.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari identifikasi yang di uraikan, penelitian ini tidak mengkaji seluruh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, tetapi hanya sebatas ruang lingkup pendidikan dan pelatihan serta motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi pengembangan karir khusus pada pegawai tetap.

2. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pegawai PT Bank Sumut Iskandar Muda?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir pegawai PT Bank Sumut Iskandar Muda?
- c. Apakah ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi terhadap Pengembangan Karir pegawai PT Bank Sumut Iskandar Muda?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pegawai PT Bank Sumut Iskandar Muda.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir pegawai PT Bank Sumut Iskandar Muda.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi secara simultan terhadap Pengembangan Karir pegawai PT Bank Sumut Iskandar Muda.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi terhadap Pengembangan Karir pegawai.
2. Bagi perusahaan, sebagai referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia khususnya masalah pengembangan karir pegawai.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama maupun informasi yang dibutuhkan dimasa mendatang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dari pengertian ini, fokus pengembangan karir meningkatkan kemampuan mental, yang terjadi karena penambahan usia. Perkembangan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada suatu organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Suatu usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan di fokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang bekerja.

Menurut Arianty dkk (2016, hal. 163) mengatakan bahwa: “Pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan serta upaya perusahaan untuk pengembangan dan memperkaya sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan perusahaan.”

Menurut Robbins and Coulter (2007, hal. 362) Mendefinisikan bahwa “Pengembangan Karir adalah pendekatan formal yang digunakan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.”

Pendapatan tersebut dapat diartikan bahwa pengembangan karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seseorang

pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karir selama masa bekerja.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Adapun tujuan dan manfaat dari pengembangan karir adalah:

Menurut Mangkunegara (2016, hal. 171) tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
- 6) Mengurangi turn over dan biaya kepegawaian
- 7) Mengurangi keuangan profesi dan manajerial
- 8) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Adapun penjelasannya:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seseorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian me nduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Mengurangi turn over dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan turn over rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 7) Mengurangi keugangan profesi dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keugangan dan kebosanan profesi dan manajerial
- 8) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisi.

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018, hal. 175) adapun tujuan dan manfaat dari pengembangan karir adalah:

Adapun Tujuan Pengembangan Karir adalah:

- 1) Pengembangan tenaga berbakat yang tersedia secara lebih efektif

- 2) Kesempatan penilaian diri bagi pegawai untuk memikirkan jalur-jalur karir tradisional atau karir yang baru
- 3) Pengembangan sumber daya manusia yang lebih efisien didalam dan diantara divisi atau lokasi geografis
- 4) Meningkatkan kinerja melalui pengalaman *on the job training* yang di berikan karena perpindahan karir vertikal dan horizontal
- 5) Meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai menyebabkan merosotnya putaran pegawai

Adapun manfaat Pengembangan Karir sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan pegawai

Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual maupun keterampilan pegawai ini sangat membantu dalam pelaksanaan kerja selanjutnya.

- 2) Meningkatkan suplay pegawai yang berkemampuan

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menetapkan job atau pekerjaan yang lebih tepat.

Dengan adanya pengembangan karir serangkaian aktivitas dalam kehidupan seseorang untuk eksplorasi, perkembangan, keberhasilan dan pemenuhan karirnya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Kepuasan yang di rasakan pegawai tentunya dilatar belakangi oleh beberapa faktor, perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan pengembangan karir kepada pegawai karena perusahaan berperan

sebagai penentu dan membuat keputusan akan pengembangan karir yang di rasakan pegawai.

Menurut Arianty dkk (2016, hal. 165) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan pegawai dan perusahaan
- 2) Hubungan pegawai dan perusahaan
- 3) Faktor dari luar pegawai
- 4) Politik dalam perusahaan
- 5) Model Penghargaan
- 6) Banyak Pegawai
- 7) Besar kecilnya perusahaan
- 8) Budaya perusahaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir adalah:

- 1) Hubungan pegawai dan perusahaan

Hubungan pegawai dan perusahaan keduanya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, maka pada saat yang saling menguntungkan perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

- 2) Personalia Pegawai

Personalia pegawai terkadang mempunyai kendala karena adanya pegawai yang mempunyai tingka laku yang menyimpang.

- 3) Faktor dari luar pegawai

Setiap intervensi dari pihak luar perusahaan menyebabkan adanya kekacauan terjadi dalam manajemen karir dala sebuah perusahaan.

- 4) Politik dalam perusahaan

Pengembangan karir akan buruk jika ada politik yang tidak baik seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5) Model Penghargaan

Jika perusahaan tidak mempunyai model penghargaan yang baik akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6) Banyak Pegawai

Jumlah pegawai yang banyak menyebabkan semakin ketatnya persaingan untuk menduduki jabatan, begitu juga sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah perusahaan sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7) Besar kecilnya perusahaan

Besar kecilnya perusahaan berpengaruh dengan jumlah jabatan yang ada dalam perusahaan, yakni semakin besar perusahaan maka semakin rumit urusan manajemen karir pegawai. Tetapi kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8) Budaya perusahaan

Perusahaan juga mempunyai kultur sama seperti masyarakat. Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda seperti budaya profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dalam hal ini budaya juga mempengaruhi pengembangan karir.

Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 166) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

- 1) Sikap atasan dan rekan sekerja
- 2) Pengalaman
- 3) Pendidikan
- 4) prestasi

Berikut penjelasan dari faktor-faktor pengembangan karir yaitu:

1) Sikap atasan dan rekan kerja

Merupakan seorang pegawai yang memulai karirnya dengan baik, maka pegawai dapat meningkatkan prestasi dan tingkah laku atau moral yang baik agar diharapkan akan menyenangkan atasan dan rekan sekerja.

2) Pengalaman

Pengalaman berkaitan dengan tingkat golongan seorang pegawai. Dalam hal ini mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya.

3) Pendidikan

Faktor pendidikan seorang pegawai menjadi penentu dalam sebuah jabatan di perusahaan, misalnya seseorang yang berpendidikan baik akan memiliki pemikiran yang baik untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja, sebaliknya jika pegawai yang mempunyai pendidikan kurang baik pegawai tidak dapat memajukan atau mengembangkan karir.

4) Prestasi

Prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standart untuk menduduki jabatan tertentu.

Pengembangan karir harus di buat secara sadar dan sukarela, dan kesuksesan yang di raih harus dijabarkan dengan baik oleh diri pegawai sendiri.

d. Fase Pengembangan Karir

Untuk mencapai suatu karir seseorang akan dihadapi pada tahapan proses, proses pilihan karir itu terjadi sepanjang hidup manusia, artinya bahwa suatu ketika dimungkinkan orang berubah pikiran, hal ini berarti bahwa pilihan karir tidaklah terjadi sekali saja dalam hidup manusia.

Menurut Arianty dkk (2016, hal. 170) adapun fase pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Fase pengembangan (growth)

Pada masa kecil sampai dengan 15 tahun dalam fase ini anak mengembangkan bakat, minat, kebutuhan, potensi, yang akhirnya di padukan dalam struktur konsep.

2) Fase eksplorasi (exploration)

Antara umur 16 sampai dengan 24 tahun, dimana pada saat ini remaja mulai memikirkan beberapa alternatif pekerjaan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.

3) Fase pematapan (establishment)

Antar umur 25 sampai dengan 44 tahun, pada fase ini remaja sudah memilih karir tertentu dan mendapatkan berbagai pengalaman positif maupun negatif dari pekerjaannya. Dengan pengalaman yang diperolehnya ia lalu bisa menentukan apakah ia harus terus dengan karir yang telah dijalaninya atau berubah haluan.

4) Fase pembinaan (maintenance)

Antara umur 44 sampai dengan 65 tahun, dimana orang yang sudah mantap dengan pekerjaannya dengan memeliharanya agar dia bertekun sampai akhir.

5) Fase kemunduran (decline)

Masa sesudah pensiun atau melepaskan jabatan tertentu, dalam fase ini orang membebaskan diri dari dunia kerja formal.

Konsep fase pengembangan karir ini merupakan dasar untuk memahami dan mengatur pengembangan karir. Hal ini tersebut penting untuk memahami fase hidup/usia, karena individu menjalani fase karir.

e. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Pandi Afandi (2018, hal. 190) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2) Pengembangan karir individu.

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM.

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4) Peran umpan balik terhadap kinerja.

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang di butuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Sedangkan menurut Handoko (2013, hal. 131) adapun indikator pengembangan karir adalah

- 1) Prestasi kerja
- 2) *Exposure* (pengenalan oleh pihak lain)
- 3) Kesetiaan Organisasional
- 4) Mentor dan Sponsor (pembimbing dan sponsor)
- 5) Kesempatan-kesempatan yang tumbuh
- 6) Dukungan manajemen

Adapun penjelasanya dari indikator pengembangan karir:

- 1) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

- 2) *Exposure* (pengenalan oleh pihak lain)

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

- 3) Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang banyak meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

- 4) Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir maka ia menjadi sponsor.

5) Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh

6) Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Suwanto dan Priansa (2012, hal. 208)

Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu hal tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenaga kerjaan pada dasarnya pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan.

Dengan kata lain setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan agar menghasilkan kerja yang berhasil guna dan bergaya guna.

Sedangkan menurut Arianty dkk (2016, hal. 172) “Pendidikan dan Pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan.”

Menurut Pandi Afandi (2018, hal. 127)

Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian bangsa. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Pendidikan lebih menekankan pada keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang terkadang nama lainnya yaitu Diklat atau penataran, perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta penampilan yang sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya. Disamping itu perkembangan lingkungan eksternal maupun internal yang selalu berubah, yang mengakibatkan kesenjangan antara tuntutan perusahaan atau pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja, juga merupakan salah penyebab kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki oleh sasaran pendidikan pada periode tertentu. Lahirnya tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan disebabkan karena diperlukan suatu kurikulum yang efektif dan efisien.

Menurut Mustofa Kamil (2012, hal. 11) adapun tujuan dan manfaat dari pendidikan dan pelatihan adalah:

- 1) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pendidikan dan pelatihan memastikan bahwa pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi pegawai untuk menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
- 3) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 4) Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
- 5) Mengorientasi pegawai terhadap organisasi.
- 6) Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan normal dan aman.

Sedangkan menurut Hasan Basri (2015, hal. 32) Dilihat dari sisi organisasi tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan produktifitas organisasi secara umum, peningkatan produktifitas kerja organisasi dapat di capai antara lain:
 - a) Tidak terjadinya pembaharuan.
 - b) Kecematan melaksanakan tugas.
 - c) Tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berada dan spesialisik.
 - d) Meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
 - e) Lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan yang dicirikan dengan:
 - a) Penyelesaian wewenang, interaksi didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual.
 - b) Perasaan saling menghargai.

- c) Kesempatan bagi pegawai untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, yang dirincikan dengan:
- a) Melihatnya para pegawai yang bertanggung jawab.
 - b) Menyelenggarakan kegiatan operasioanal dan tidak hanya diperintah manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi yang diricikan dengan:
- a) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi adanya komitmen organisasioanal yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial.

Maka tujuan dan manfaat dari pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan seorang pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

c. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu bagi setiap organisasi yang ingin berkembang maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus memperoleh perhatian yang besar.

Menurut Mustofa Kamil (2012, hal. 12) ada enam karakteristik prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan yaitu:

1) Prinsip motivasi.

Agar peserta pendidikan dan pelatihan belajar dengan giat perlu ada motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup.

2) Prinsip belajar.

Belajar harus dimulai dari yang muda menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

3) Prinsip partisipasi aktif.

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pendidikan dan pelatihan.

4) Prinsip fokus pada batasan materi.

Pendidikan dan pelatihan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap, dan penghargaan.

5) Prinsip kerjasama.

Pendidikan dan pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang baik antar semua komponen yang terlibat pendidikan dan pelatihan.

6) Prinsip hubungan pendidikan dan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata. Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi

mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pendidikan dan pelatihan.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia.

Menurut Pandi Afandi (2018, hal. 137) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Karier yaitu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
- 2) Jabatan yaitu posisi tugas baru yang diterima.
- 3) Teknologi yaitu penemuan baru yang lebih canggih.
- 4) Promosi yaitu upaya peningkatan penjualan produk.
- 5) Efektifitas yaitu meningkatkan hasil kerja di atas hasil normalnya.
- 6) Kinerja yaitu hasil kerja yang harus tercapai oleh pegawai.
- 7) Produksi yaitu hasil keluaran dari suatu proses produksi.
- 8) Kecelakaan yaitu cederanya pegawai dalam bekerja.

Sedangkan menurut Veithzal (2007, hal. 240) adapun faktor-faktor yang menunjang ke arah keberhasilan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Materi yang dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

2) Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendaklah disesuaikan dengan jenis diklat yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan instruktur

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan diklat.

4) Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta Diklat

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih

6) Evaluasi

Setelah mengadakan diklat, hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam diklat, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

e. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rivai (2014, hal. 173) indikator pendidikan dan pelatihan dapat digolongkan sebagai berikut:

- 1) Partisipasi
- 2) Pengulangan
- 3) Relevansi
- 4) Pengalihan
- 5) Umpan balik

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

- 1) Partisipasi, partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partisipasi, pegawai akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang.
- 2) Pengulangan, pengulangan merupakan proses mencetak satu pola ke dalam memori pekerja.
- 3) Relevansi, materi yang di sampaikan memiliki arti yang luas dan maksimal.
- 4) Pengalihan/ transfer, semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan semakin cepat pegawai belajar dari pekerjaan yang utama.
- 5) Umpan balik, umpan balik memberikan informasi kepada pegawai mengenai progres/ kemajuan yang dicapai, sehingga pegawai dapat menyesuaikan sikap sebaik mungkin.

Sedangkan menurut Pandi Afandi (2018, hal. 137) indikator pendidikan dan pelatihan adalah:

- 1) Instruktur yaitu guru atau pelatih yang ahli dibidang ilmu tersebut
- 2) Materi yaitu bahan ajar yang dibutuhkan selama pelatih
- 3) Metode yaitu tata cara pelatihan yang mudah dipahami
- 4) Peralatan perlengkapan yang di pakai selama pelatihan
- 5) Sertifikat yaitu surat tanda telah mengikuti pelatihan

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam aktivitas suatu

organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan pegawai dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi segitu pula sebaliknya.

Menurut Daulay dkk (2016, hal. 160)

mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang di arahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri, Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Menurut Solihin (2009, hal. 132) “mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses psikologikal yang akan menemukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan”.

Menurut para ahli melalui Karyoto (2016, hal. 110) motivasi adalah sebagai berikut:

1. George R Terry dan Leslie W. Rue

Menurut George R Terry dan Leslie W, Rue, motivasi adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.

2. Amirullah Haris Budiono

Menurut Amirullah Haris Budiono, motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk memberi dorongan kepada individu manusia sehingga bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan.

3. Malayu S.P Hasibuan

Menurut Malayu S.P Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut Pandi Afandi(2018, hal. 27) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreaktifitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi untuk mencapai prestasi kerja ataupun tujuan dari motivasi tersebut tidak akan terjadi jika tidak ada faktor pendukung yang kuat dari seseorang dalam pencapaian prestasi yang diharapkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas “faktor intern dan faktor ekstern” yang berasal dari pegawai. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

Adapun penjelasannya antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengejakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempatb bekerja dihargain oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji.

2) Faktor Ekstern

Faktor Ektern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi keja seseorang.

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawainya yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompesasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Sedangkan Menurut Lila Bismala dkk (2015, hal. 121) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Karakteristik individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawah seseorang kedalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memutuskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3) Karakteristik situasi kerja

Situasi kerja terjadi atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Kondisi kerja yang baik dilihat dari lingkungan kerja, perasaan diikut sertakan dalam proses adminitrasi dan manajemen.

Perusahaan yang inovatif selalu memikirkan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaanya, sehingga mudah pula menetapkan kinerja pegawai.

d. Pendekatan motivasi

Pendekatan motivasi adalah suatu konsep yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mendorong para pegawai agar mereka bersemangat dalam berkegiatan. Didalam perusahaan, dengan pegawai dari latar belakang yang berbeda, tentu bisa dibedakan mana pegawai yang bersemangat kerja dan mana yang tidak. Pegawai besemangat kerja tidak perlu dipersoalkan karena mereka dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, namun demikian dengan mereka

yang tidak bersemangat kerja. Karena pencapaian tujuan perusahaan begitu penting, para pemimpin/manajer perusahaan harus bekerja keras untuk menemukan pendekatan yang tepat agar para pekerja bisa bersemangat dalam berkegiatan.

Menurut Amirullah Raris Budiono melalui Karyoto (2016, hal. 114), para manajer paling tidak harus mengetahui tiga pendekatan untuk mengarahkan pekerjaan, yaitu pendekatan tradisionanal, pendekatan hubungan manusiawi, dan pendekatan sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional dipandang sebagai suatu pendekatan yang masih sederhana karena diterapkan dengan menggunakan landasan atau pertimbangan kebutuhan yang bersifat mendasar. Pendekatan ini pertama kali diperkenalkan oleh Adam Smith, Bapak manajemen, dan Fredrick Winslow Taylor. Keduanya menyimpulkan bahwa para pegawai, pada dasarnya mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang bersifat mendasar, yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan biologis. Dengan terpenuhinya kebutuhan, para pegawai akan merasa puas sehingga mereka bisa bersemangat dalam berkegiatan.

2) Pendekatan Hubungan Manusiawi

Pendekatan Hubungan Manusiawi adalah pengembangan atas pendekatan tradisional. Dalam pendekatan tradisional, pemimpin perusahaan berfokus pada masalah kompensasi untuk memotivasi para pegawai agar bersemangat dalam kegiatan, beranggapan bahwa para pegawai cukup diberi upah/gaji yang layak. Tetapi dalam pendekatan hubungan

manusiawi, selain diberi upah/gaji yang layak, para pegawai harus diperlakukan secara manusiawi.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai potensin/kemampuan yang dimiliki masing-masing individu manusia atau pegawai. Potensin/kemampuan masing-masing individu berbeda-beda sehingga jika di aplikasikan pada suatu pekerjaan, hasil yang didapatkan juga tidak sama. Ketika diminta untuk melakukan suatu kegiatan, para pegawai berpotensi akan mengerjakannya secara maksimal sehingga memberikan hasil yang maksimal pula.

e. Teori-Teori Tentang Motivasi

Perusahaan dapat memotivasi para pegawainya dengan memanipulasi hubungan antara input, kinerja dan hasil di perlukan berbagai teori mengenai motivasi yang menjelaskan antara lain:

Menurut Dauly dkk (2016, hal 162) teori motivasi dapat di bedakan menjadi enam, yaitu sebagai berikut:

- 1) Teori Kebutuhan Maslow
- 2) Teori Dua Faktor Herzberg
- 3) Teori Motivasi McClelland
- 4) Teori Keadilan
- 5) Teori Penguatan
- 6) Teori Penguatan

Berikut penjelasan teori tentang motivasi yaitu:

1) Teori Kebutuhan Maslow

Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat dari yang paling sederhana hingga paling tinggi berdasarkan

kadar kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator

2) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi Dua Faktor dari Herzberg berdasarkan atas pembagian hierarki Malow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Menurut Herzberg, hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri akan meningkatkan motivasi kerja. Sebuah perusahaan harus memungkinkan pegawai memenuhi kebutuhan tingkat bawah melalui kerjanya.

3) Teori Motivasi McClelland

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Davis McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk hubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Orang dengan kebutuhan yang tinggi cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut.

4) Teori Keadilan

Asumsi dasar dari teori keadilan menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Artinya bawahan akan membanding-

bandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama.

5) Teori Harapan

Teori harapan beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingka laku diantara berbagai macam alternatif tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Harapan ini menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.

6) Teori Penguatan

Sementara teori penguatan kepuasan menerangkan “apa”, teori proses mencoba menjelaskan bagaimana. Teori motivasi mencoba menunjukkan bagaimana konsekuensi tingka laku pada masa lama mempengaruhi tindakan masa depan dalam proses belajar. Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku diberi balasan yang menyenangkan, maka perilaku tersebut cenderung diulangi lagi pada masa yang akan mendatang.

Komunikasi, koordinasi serta motivasi yang mempunyai peranan penting dalam dunia bisnis serta lingkungan organisasi yang dapat membantu kita dalam menjalani aktivitas yang berhubungan dengan lingkungan manajemen.

f. Indikator Motivasi

Menurut mangkunegara (2011, hal. 111) mengemukakan Indikator Motivasi yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih

Berikut ini adalah penjelasannya:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan aplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

- 4) Orientasi tugas dan keseriusan

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

- 5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan Waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Pandi Afandi (2018, hal 29-30) indikator motivasi yaitu:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana pendidikan dan

pelatihan serta motivasi sebagai variabel bebas (X_1 , X_2) dan pengembangan karir sebagai variabel terikat (Y), dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

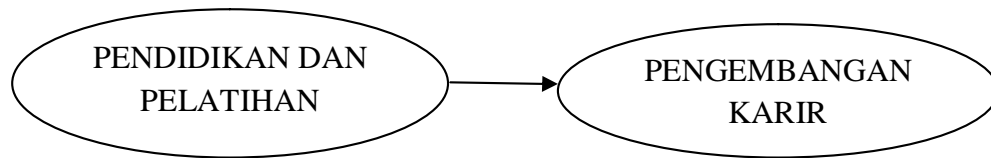
1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia serta meningkatkan kompetensi, pengetahuan pegawai sehingga sikap, perilaku dan etos kerja pegawai akan lebih baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan bagi pegawai diharapkan akan menjadi sarana bagi pegawai untuk terus menimbah ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Peningkatan pengembangan karir pegawai disuatu perusahaan merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan.

Pendidikan dan Pelatihan pada setiap pegawai akan menghasilkan perilaku kerja yang lebih baik, di karenakan bertambahnya pengetahuan dalam meningkatkan kerja maka kemampuan yang di peroleh akan bagus juga, maka dari itu perusahaan memilih membuka kontribusi tanggung jawab untuk meningkatkan keterampilan kerja di butuhkan pendidikan dan pelatihan agar para pegawai dapat mengembangkan karirnya.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendra Wahyu Setiawan dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur.”

Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai.



Gambar II.1
Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

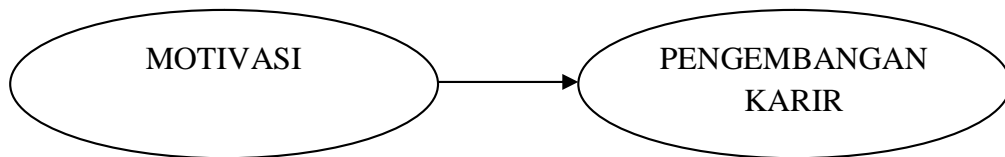
Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju. Menurut Robbins (2013, hal. 238) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja kepada pegawai. Karena motivasi menjamin kerja yang bagus, untuk menunjang pegawai serta kondisi lingkungan kerja yang bagus dan memuaskan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan pengembangan karir.

Pengaruh Motivasi terhadap pengembangan karir didukung oleh penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Ahyuddin (2014) dengan judul “ Pengaruh

Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairah Provinsi Sumatera Selatan.”

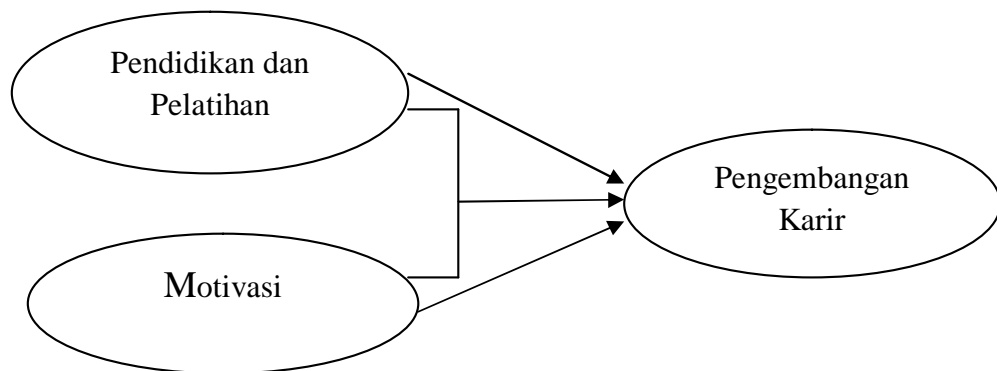
Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai.



Gambar II.2
Hubungan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juli Murwani (2017) dengan judul “ Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. KAI MADIUM.” Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar II.3

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu :

1. Ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai PT. Bank SUMUT Iskandar Muda Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai PT. Bank SUMUT Iskandar Muda Medan.

3. Ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai PT. Bank SUMUT Iskandar Muda Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal. ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 86) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Juliandi dkk (2015, hal. 85) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel yaitu aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel yang bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian ini.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti pengembangan karir sebagai variabel terikat (Y), Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel bebas (X1), Motivasi sebagai variabel bebas (X2).

Adapun defenisi operasional dan indikator masing-masing variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (Y)

Pengembangan karir adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Variabel ini ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III-1
Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator
1	Perencanaan karir
2	Pengembangan karir individu
3	Pengembangan karir yang di dukung depatermen SDM
4	Peran umpan balik terhadap kinerja

Sumber : Pandi Afandi (2018, hal. 190)

2. Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya dalam memberikan tambahan dalam keterampilan dan pengetahuan kepada pegawai. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III-2
Indikator Pendidikan dan Pelatihan

No	Indikator
1	Instruktur
2	Materi
3	Metode
4	Peralatan
5	Sertifikat

Sumber : Pandi Afandi (2018, hal. 137)

3. Motivasi (X2)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III-3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita
4	Orientasi tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Hubungan dengan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2012, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang dilakukan dimana objek yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda yang beralamat di Jalan Iskandar Muda No. 49 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini.

Tabel III-4
Uraian Waktu Penelitian

No	Keterangan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian																
2	Pengajuan Judul																
3	Penyusunan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Pengumpulan Data																
6	Penyusunan Skripsi																
7	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Menurut Azuar Juliandi&Irfan (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan yang berjumlah 40 orang pegawai tetap.

Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel III-5
Jumlah Populasi

Bagian/ Department	Populasi
Pemimpin Divisi Kredit	1
Pemimpin Divisi Pengawasan	1
Relationship Manager	2
Pemimpin Seksi Pemasaran	1
Pelaksanaan Pemasaran	8
Pemimpin Seksi Penyelamatan Kredit	1
Pelaksana Penyelamatan Kredit	1
Pemimpin Seksi Legal Aspek	1
Pelaksana Seksi Legal dan Admin Kredit	3
Pemimpin Seksi Pelayanan Nasabah	1
Pelaksana Pelayanan & Info Nasabah (CS)	2
Head Teller	1
Teller	3
Pemimpin Seksi Operasional	1
Pelaksana Transfer/pajak	1
Pelaksana IT dan Akutansi	1
Pelaksana Umum dan Kepegawaian	1
Pelaksana Umum dan Verifikasi	1
Kontrol Intern	2
Back Office	3
TKAD	4
JUMLAH	40

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012, hal.116) adalah bagian dari jumlah karaktersistik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan sebanyak 40 orang pegawai. Istilah

lainnya adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi di jadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurkan/ mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Questioner (Angket)

Questioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III-6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:60), “Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Menurut Sugiyono (2012, hal.77), “Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan yang digunakan.

Dapat menguji suatu model dalam penelitian ini adapun kriteria pengujian ini adalah :

- 1) Jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$ maka suatu instruktur yang diuji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$ maka suatu instruktur yang diuji korelasinya adalah tidak valid.

Program yang digunakan untuk mengkaji validitas dan reabilitas adalah *program computer statistical program for social science (SPSS)* versi 16.0

1. Uji Validitas Pengembangan Karir

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) , maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)

Item	Corrected item- Total correlation	R tabel	Keterangan
Item 1	0,546 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0,332 (Positif)	0,312	Valid
Item 3	0,339 (Positif)	0,312	Valid
Item 4	0,329 (Positif)	0,312	Valid
Item 5	0,336 (Positif)	0,312	Valid
Item 6	0,374 (Positif)	0,312	Valid
Item 7	0,441 (Positif)	0,312	Valid
Item 8	0,643 (Positif)	0,312	Valid

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari hasil validitas diatas terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai R tabel $>0,312$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pengembangan Karir (Y) dinyatakan Valid.

2. Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) , maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Item	Corrected item- Total correlation	R tabel	Keterangan
Item 1	0,623 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0,667 (Positif)	0,312	Valid
Item 3	0,658 (Positif)	0,312	Valid
Item 4	0,550 (Positif)	0,312	Valid
Item 5	0,797 (Positif)	0,312	Valid
Item 6	0,636 (Positif)	0,312	Valid
Item 7	0,575 (Positif)	0,312	Valid
Item 8	0,790 (Positif)	0,312	Valid
Item 9	0,491 (Positif)	0,312	Valid
Item 10	0,465 (Positif)	0,312	Valid

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari hasil validitas diatas terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai R tabel $>0,312$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) dinyatakan Valid.

3. Uji Validitas Motivasi

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel Motivasi (X2) , maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Item	Corrected item- Total correlation	R tabel	Keterangan
Item 1	0,671 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0,575 (Positif)	0,312	Valid
Item 3	0,588 (Positif)	0,312	Valid
Item 4	0,544 (Positif)	0,312	Valid
Item 5	0,726 (Positif)	0,312	Valid
Item 6	0,617 (Positif)	0,312	Valid
Item 7	0,549 (Positif)	0,312	Valid
Item 8	0,605 (Positif)	0,312	Valid
Item 9	0,561 (Positif)	0,312	Valid
Item 10	0,527 (Positif)	0,312	Valid
Item 11	0,484 (Positif)	0,312	Valid
Item 12	0,645 (Positif)	0,312	Valid
Item 13	0,500 (Positif)	0,312	Valid
Item 14	0,627 (Positif)	0,312	Valid
Item 15	0,520 (Positif)	0,312	Valid
Item 16	0,534 (Positif)	0,312	Valid

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari hasil validitas diatas terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 16 dengan nilai R tabel $>0,312$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Motivasi (X2) dinyatakan Valid.

2) Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2012, hal.86),”Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu 1) Repeated Measure atau pengukuran ulang; 2) One shoot atau pengukuran sekali saja.

Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0.60

Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan/keterpercayaan suatu instrumen penelitian. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila nilai koefisien reabilitas $> 0,06$ berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III-10
Uji Reabilitas Instrument Variabel

Variabel	Kriteria		Keterangan
	Cronbach Alpha Hiting	Cronbach Alpha Standar	
Pendidikan dan Pelatihan	0,764	0,60	Realibel
Motivasi	0,753	0,60	Realibel
Pengembangan Karit	0,711	0,60	Realibel

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian ini telah memenuhi unsur reabilitas. Maka dengan demikian instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain, instrument adalah reliabel atau terpecahya.

F. Uji Persyaratan Regresi (Uji Asumsi Klasik)

Sebelum dilakukan pengujian persyaratan di dalam regresi terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan komogorof-Smirnof.

b. Uji Multikolinieritas

Uji muktikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2012:90) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) niali tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

G. Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka, model matematika dan statistika yang diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan table-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap pengembangan karir. Setelah itu, dapat diambil kesimpulan dari pengujian data tersebut.

1. Koefisien Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regrese berganda. Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sulaiman, 2012, hal. 79). Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan

keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap pengembangan karir.

Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Pengembangan Karir

a : Konstanta

X1 : Pendidikan dan Pelatihan

X2 : Motivasi

B₁-B₂ : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (error)

2. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji statistic t, yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

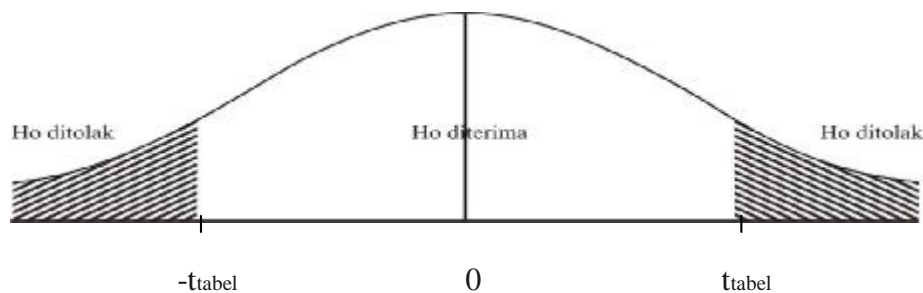
t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Cara pengujian hipotesis t:

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 111.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (t)

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya berpengaruh tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Secara Simultan(Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Sulaiman, 2012, hal. 86). Langkah-langkah Uji F sebagai berikut :

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

Keterangan:

Fh = Nilai f Hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

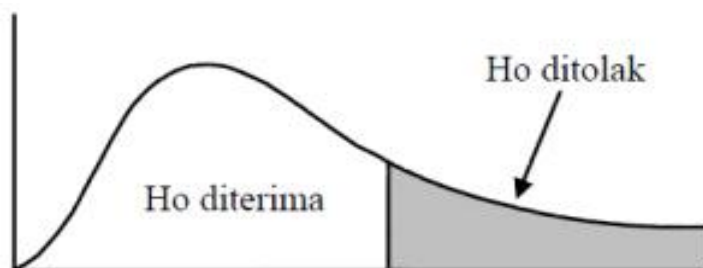
n = Jumlah anggota sampel

Berdasarkan pengujiannya adalah:

- 1) $H_0: r_s = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- 2) $H_a: r_s \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat bebas dengan variabel terikat.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



Gambar III.5

Kriteria Pengujian Hipotesis F

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap pengembangan karir pegawai. Adapun rumus perhitungan koefisiensi determinasi, yaitu sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012 hal. 204)

Keterangan :

- D = Koefisien determinasi
- R = Nilai korelasi berganda
- 100 = Presentase kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 40 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan menyebarkan angket tersebut penulis menghimpun data yang telah kembali oleh responden. Adapun angket pernyataan terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel pendidikan dan pelatihan (X1) dan 16 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X2) serta 8 butir pernyataan untuk variabel pengembangan karir (Y) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai lima opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-1

Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

a) Kelompok Usia

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase %
1	< 20 Tahun	0	0
2	21-30 Tahun	20	50,0
3	31-40 Tahun	18	45,0
4	41-50 Tahun	2	5,0
5	>51 Tahun	0	0
	Jumlah	40	100

(Sumber : Data diolah, 2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia 21-30 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket sebanyak 20 orang (50,0 %).

b) Kelompok Jenis Kelamin

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	24	60,0
2	Perempuan	16	40,0
	Jumlah	40	100

(Sumber : Data diolah, 2019)

Dari 40 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Bank Sumut Iskandar Muda terdiri dari 24 orang laki-laki (60,0 %) dan 16 orang perempuan (40,0 %).

c) Kelompok Tingkat Pendidikan

Tabel IV- 4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SLTA	0	0
2	D3	1	2,5
3	S1	36	90,0
4	S2	3	7,5
	Jumlah	42	100

(Sumber Data diolah, 2019)

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang pendidikan D3 2,5 %, responden yang berpendidikan S1 90,0 %, responden yang berpendidikan S2 7,5 %, tingkat pendidikan S1 lebih dominan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini skor jawaban angket yang peneliti teliti yaitu terdiri dari :

1) Variabel Pengembangan Karir (Y)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (Y)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	37,5	25	62,5	0	0	0	0	0	0	40	100
2	17	42,5	22	55,0	1	2,0	0	0	0	0	40	100
3	13	32,5	27	67,5	0	0	0	0	0	0	40	100
4	14	35,0	25	62,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
5	10	25,0	28	70,0	2	5,0	0	0	0	0	40	100
6	10	25,0	24	60,0	6	15,0	0	0	0	0	40	100
7	8	20,0	22	55,0	10	25,0	0	0	0	0	40	100
8	15	37,5	22	55,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Data-data dari tabel Pengembangan Karir dapat dilihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha dalam bekerja mempunyai perencanaan karir yang bagus mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5 %.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya bisa meningkatkan perencanaan karir apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,0 %.
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memiliki motivasi untuk meningkatkan pengembangan karir individu saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5 %.
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya akan meningkatkan kemampuan untuk pengembangan karir saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5 %.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berharap ada peran umpan balik terhadap kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,0 %.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya sangat membutuhkan peran umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,0 %.
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya bisa menyusun strategi dalam pengembangan karir yang didukung depatemen sdm mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,0 %.

8. Jawaban responden tentang pernyataan saya menanggapi bahwa bekerja diperusahaan ini sebagai suatu kewajiban mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,0 %.

2) Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	17,5	32	80,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
2	11	27,5	29	72,5	0	0	0	0	0	0	40	100
3	10	25,0	27	67,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
4	7	17,5	33	82,5	0	0	0	0	0	0	40	100
5	5	22,5	30	75,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
6	5	12,5	30	75,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
7	11	27,5	26	65,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
8	11	27,5	28	70,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
9	12	30,0	24	60,0	4	10,0	0	0	0	0	40	100
10	11	27,5	27	67,5	2	5,0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Data-data dari tabel Pendidikan dan Pelatihan dapat terlihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya memahami materi yang diberikan oleh instruktur dalam pelatihan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 80,0 %.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,5 %.

3. Jawaban responden tentang pernyataan materi pelatihan yang saya peroleh sangat menarik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5 %.
4. Jawaban responden tentang pernyataan materi yang saya peroleh mudah dipahami mayoritas responden menjawab setuju sebesar 82,5 %.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa metode pelatihan yang diberikan sangat mudah di mengerti mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75,0 %.
6. Jawaban responden tentang pernyataan metode pelatihan yang saya terima sangat mudah untuk dipraktikkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75,5%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan peralatan yang saya terima mampu dapat mendukung penyelesaian pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,0 %.
8. Jawaban responden tentang pernyataan peralatan yang saya peroleh cukup lengkap dalam membantu pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,0 %.
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya setuju pemberian sertifikat bagi yang benar-benar memahami pelatihan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,0 %.
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya setuju pemberian sertifikat disesuaikan dengan rangkin pemahamannya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5 %.

3) Variabel Motivasi (X2)

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	17,5	27	67,5	6	15,0	0	0	0	0	40	100
2	9	22,5	25	62,5	6	15,0	0	0	0	0	40	100
3	9	22,5	27	67,5	4	10,0	0	0	0	0	40	100
4	8	20,0	26	65,0	6	15,0	0	0	0	0	40	100
5	12	30,0	19	47,5	9	22,5	0	0	0	0	40	100
6	8	20,0	25	62,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
7	12	30,0	23	57,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
8	11	27,5	22	55,0	7	17,5	0	0	0	0	40	100
9	4	10,0	29	72,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
10	10	25,0	24	60,0	6	15,0	0	0	0	0	40	100
11	8	20,0	26	65,0	6	15,0	0	0	0	0	40	100
12	8	20,0	24	60,0	8	20,0	0	0	0	0	40	100
13	8	20,0	27	67,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
14	8	20,0	27	67,5	5	12,0	0	0	0	0	40	100
15	10	25,0	27	67,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
16	10	25,0	24	60,0	6	15,0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Data-data dari tabel Motivasi dapat terlihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5 %.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang memuaskan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5 %.

3. Jawaban responden tentang pernyataan saya ingin mengetahui bagaimana orientasi masa depan saya mencapai kemajuan ketika saya mengerjakan tugas pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5 %.
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya terdorong untuk bekerja keras agar dapat posisi jabatan yang lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,0 %.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya harus berusaha mencapai prestasi yang tinggi buat cita-cita saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,5 %.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja secara maksimal demi mencapai tingkat cita-cita mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5 %.
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu teliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,5 %.
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan orientasi tugas yang diberikan oleh pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,0 %.
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,5 %.
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya akan bekerja secara maksimal setiap hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,0 %.

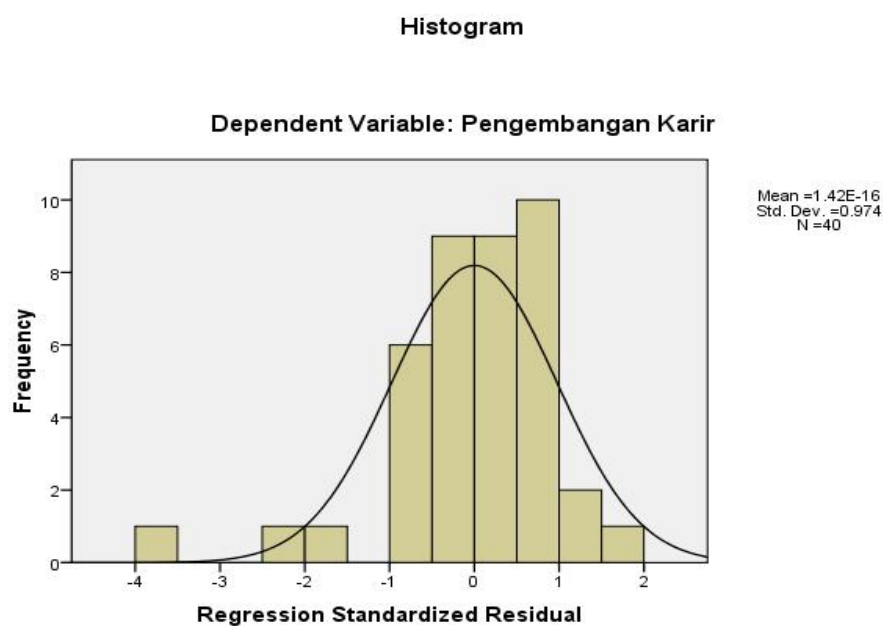
11. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,0 %.
12. Jawaban responden tentang pernyataan saya menekuni pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,0 %.
13. Jawaban responden tentang pernyataan saya dengan rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5 %.
14. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan teman kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5 %.
15. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,5 %.
16. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas yang ada dengan waktu yang sudah di tetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,0 %.

2. Uji Asumsi Klasik

Dari pengolahan data dengan SPSS tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan Karir maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti arah garis di sepanjang garis diagonal.

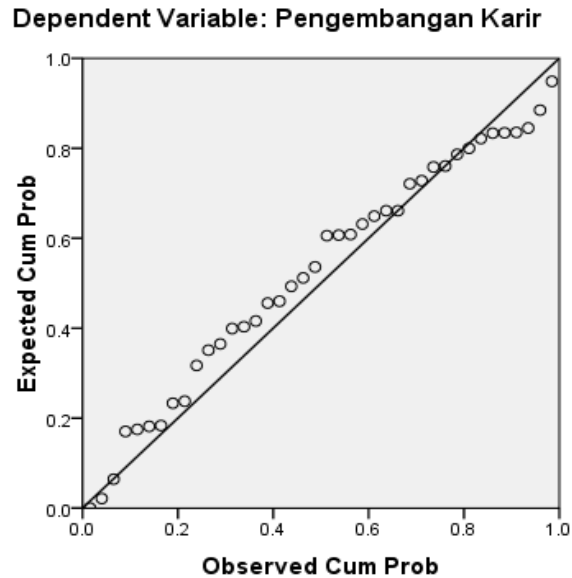


Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas Data

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan gambar IV-1 diatas diketahui bahwa hasil grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik dari sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-2 Hasil Uji Normalitas Data

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Gambar IV-2 diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar diatas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Tabel IV-8
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	9.040	7.239		1.249	.220		
	Pendidikan dan Pelatihan	.007	.135	.007	.050	.960	.947	1.056
	Motivasi	.364	.086	.581	4.218	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber :Data diolah SPSS 16.0

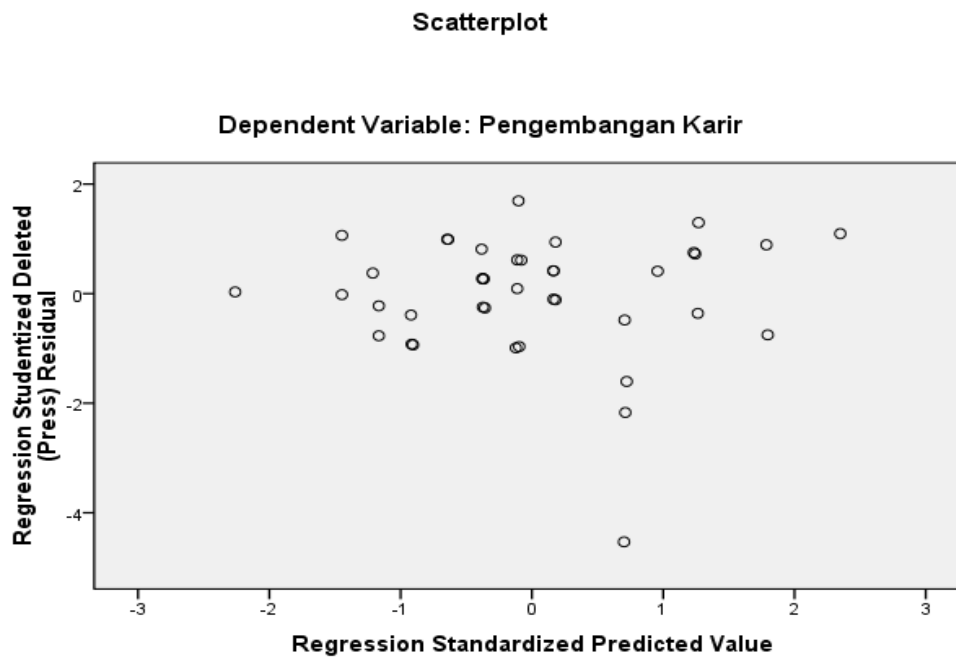
Berdasarkan tabel di atas nilai VIF dan tolerance menunjukkan bahwa semua variabel yang di gunakan dalam penelitian ini memiliki nilai VIF tidak melebihi 5 atau lebih 10 dan tolerance lebih besar 0,1 atau mendekati 1. Nilai variabel tersebut menunjukkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homo kedastisitas, dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di

bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar IV-3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya atau sub bab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis di mulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu

statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi di susun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif, berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi berganda dapat di lihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.040	7.239		1.249	.220
Pendidikan dan Pelatihan	.007	.135	.007	.050	.960
Motivasi	.364	.086	.581	4.218	.000

a. Dependent Variable:
Pengembangan Karir

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.040 + 0,007X_1 + 0,364X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (pendidikan dan pelatihan serta motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (pengembangan karir).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas dapat di artikan sebagai beriku:

- 1) Jika pendidikan dan pelatihan serta motivasi diasumsikan sama dengan nol, maka pengembangan karir bernilai besar 9.040
- 2) Jika pendidikan dan pelatihan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan pengembangan karir sebesar 0,007 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan pengembangan karir sebesar 0,364 dengan asumsi variabel tidak mengalami perubahan.

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Dengan taraf signifikan 5 % dan dk = n-2 di peroleh t_{tabel} 38 sebesar 2,024

Cara pengujian hipotesis t:

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya berpengaruh tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-10
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.040	7.239		1.249	.220
Pendidikan dan Pelatihan	.007	.135	.007	.050	.960
Motivasi	.364	.086	.581	4.218	.000

a. Dependent Variable:
Pengembangan Karir

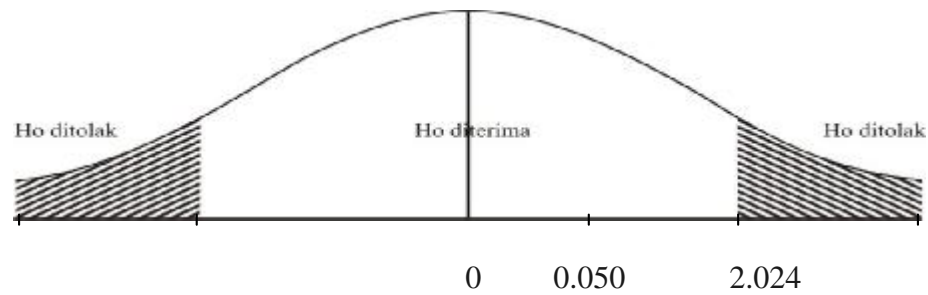
Sumber : Hasil SPSS 16.0

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap pengembangan karir, dari pengelolaan SPSS versi 16.0 maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 0,050$$

$$t_{tabel} = 2,024$$



Gambar IV-4 Hasil Pengujian Hipotesis t

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir diperoleh nilai t_{hitung} 0,050 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,024 dengan nilai sig 0,960 > 0,05 dari hasil tersebut di dapat kesimpulan bahwa H_0 di terima hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karir.

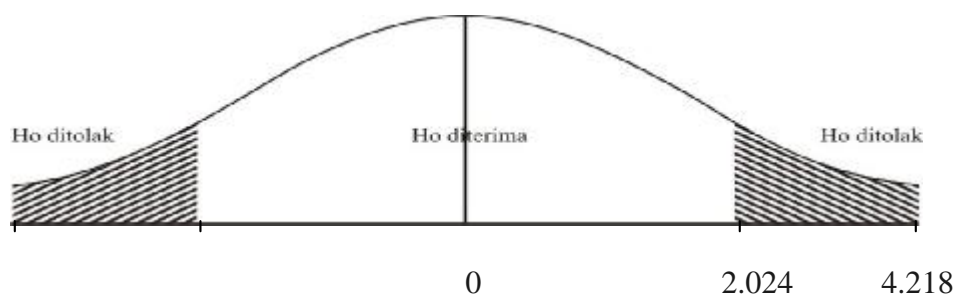
Gambar diatas dapat di artikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai PT.Bank Sumut Iskandar Muda Medan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 4.218$$

$$t_{tabel} = 2.024$$



Gambar IV-5 Hasil Pengujian Hipotesis t

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir diperoleh nilai t_{hitung} 4.218 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2.024 dengan nilai sig $0.000 < 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Gambar di atas dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada PT Bank Sumut Iskandar Muda Medan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (indenpenden) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas $sig < 0,05$ maka H_0 diterima.

Berdasarkan pengujiannya adalah:

- 1) $H_0 : r_s = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : r_s \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat bebas dengan variabel terikat.

Pengambilan Keputusan :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV-11
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.118	2	35.059	9.342	.001 ^a
	Residual	138.857	37	3.753		
	Total	208.975	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

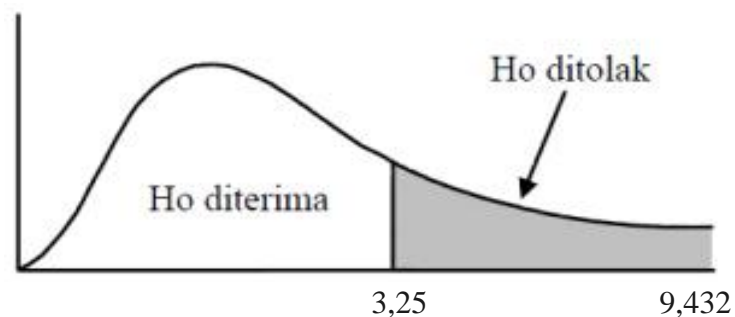
Sumber : Hasil SPSS 16.0

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara simultan terhadap pengembangan karir, maka dalam penelitian ini di gunakan uji F. Berdasarkan tabel IV-11 diatas maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara simultan terhadap pengembangan karir. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan uji dua pihak dan $F_{tabel} = n-k-1$

Dengan demikian: $F_{tabel} = n-k-1 = 40-2-1=37$ adalah 3.25

$$F_{hitung} = 9.342$$

$$F_{tabel} = 3.25$$



Gambar IV-6 Hasil Pengujian Hipotesis F

Berdasarkan hasil uji F secara simultan pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap pengembangan karir di peroleh nilai F_{hitung} adalah 9,432 dengan tingkat sig sebesar 0,001 sedangkan F_{tabel} 3,25 dengan tingkat sig 0,05. Hal ini berarti F_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 . berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($9.342 > 3,25$), Ini berarti H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap pengembangan karir pegawai. Berikut ini hasil pengujian statistiknya:

Tabel IV-12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.300	1.937

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Hasil SPSS 16.0

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,336 \times 100\%$$

$$D = 33,6\%$$

Nilai R Square 0,336 atau 33,6% menunjukkan 33,6% variabel pengembangan karir pegawai (Y) dipengaruhi variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) sisahnya 66,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pendidikan dan pelatihan serta motivasi) berpengaruh kepada variabel terikat (pengembangan Karir), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir diperoleh nilai t_{hitung} 0,050 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,024 dengan nilai sig 0,960 > 0,05 dari hasil tersebut di dapat kesimpulan bahwa H_0 di terima hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karir.

Sesuai dengan pernyataan pendidikan dan pelatihan nomor 6 menyatakan ada 5 orang menjawab kurang setuju dalam hal metode pelatihan yang sangat mudah diperaktekan, karena dalam pengembangan pendidikan pegawai tidak boleh dilakukan secara sembarang karena hal ini menyangkut kualitas pegawai untuk sebuah organisasi perusahaan. Karena tidak semua pegawai bisa menerima dengan baik apa yang telah diberikan saat pada pendidikan dan pelatihan, itu disebabkan karena bedanya pemahaman setiap pegawai dalam penerapan sistem kerja yang sudah ditetapkan disuatu perusahaan maupun metode yang diberikan.

Hal ini pegawai pun kurang memahami dalam mempraktekan atau kemungkinan pelatihan yang dilakukan hanya sekali tidak berulang-ulang, sedangkan pegawai yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk dapat lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Maka perlu dihimbau agar pelatihan memberikan pemahaman kepada pegawai harus dilakukan bukan hanya sekali saja melainkan berulang-ulang untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Dengan memberikan strategi-strategi pengembangan pendidikan pegawai pada perusahaan seperti memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ide dan gagasan, perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang mau menerima ide dan gagasan dari pegawainya. Pegawai juga butuh dihargai dengan menyediakan tempat untuk mencurahkan semua ide dan gagasan yang mereka punya.

Sedangkan pernyataan nomor 9 pegawai menyatakan ada 4 orang menjawab tidak setuju dalam hal pemberian sertifikat bagi yang benar-benar memahani pelatihan, disebabkan oleh adanya kekurangan dalam pelatihan sehingga sertifikat yang diberikan tidak merata atau tidak dijalankan dengan baik, karena dalam pemberian sertifikat kepada pegawai merupakan satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Dengan adanya pemberian sertifikat kepada pegawai berprestasi, hal tersebut akan membuat pegawai lainya termotivasi untuk dapat menjadi lebih baik. Oleh karena itu pelatihan yang diberikan harus benar-benar sesuai dengan syarat-syarat ketentuan untuk memenuhi syarat dalam pemberian sertifikat. Hal tersebut akan memberi kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rendra Wahyu Setiawan dkk (2016) dengan judul “Pengaruh

Pendidikan, Pelatihan dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur.”

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang motivasi terhadap pengembangan karir di peroleh dengan nilai t_{hitung} 4.218 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2.024 dengan nilai sig 0.000 < 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Sesuai dengan pernyataan motivasi nomor 12 pegawai menyatakan ada 8 orang menjawab tidak dapat menekuni pekerjaan, hal ini perlu diperhatikan pimpinan agar pegawai tersebut dapat tekun bekerja dengan alternatif meningkatkan pengembangan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya, pemberian motivasi yang seimbang antara pegawai 1 dengan yang lainnya harus terbuka, agar pekerja termotivasi hendaknya pimpinan memberikan reward (hadiah) seperti penghargaan maupun pengakuan serta bonus dari apa yang pekerja hasilkan, dengan hal ini diharapkan kedepan pegawai dapat lebih tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berarti seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya yang mempunyai optimis yang lebih besar, rasa percaya diri serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi, karena pada dasarnya pegawai yang termotivasi untuk meningkatkan karirnya, akan terus berusaha untuk bekerja dengan baik. Setelah itu, mereka juga harus menyadari kekurangan yang terdapat dalam dirinya bagaimana mengatasi kekurangan tersebut.

Sedangkan pernyataan nomor 5 pegawai menyatakan ada 9 orang menjawab kurang setuju dalam hal mencapai prestasi yang tinggi, hal ini disebabkan oleh kemungkinan pegawai terfokus pada gaji dan bonus kerja saja sehingga tidak memikirkan/memfokuskan pencapaian prestasi ataupun jenjang karir. Oleh sebab itu pegawai harus merubah pola pikir untuk tidak melihat atau memfokuskan dalam pencapaian melainkan melihat pekerjaan sebagai pangb gilani hati.

Sesuai pernyataan motivasi nomor 6 pegawai menyatakan ada 7 orang menjawab tidak dalam hal bekerja secara maksimal untuk mencapai cita-cita, hal ini dipengaruhi oleh tidak sesuainya keinginan pekerjaan dari yang dicita-citakan melainkan dikarena keterpaksaan dalam bekerja demi kebutuhan hidup sehingga pegawai bekerja hanya demi tugas yang dikerjakan bukan karena keahlian. Selain itu motivasi yang diberikan oleh pimpinan kurang diterima dengan baik sehingga para pegawai tidak berfokus untuk mengembangkan karir mereka agar keinginan atau cita-cita utama mereka dapat terpenuhi. Oleh sebab itu perlu dilakukannya pelatihan yang membuat motivasi kerja lebih meningkatkan keahlian guna mampu memaksimal dalam bekerja agar tercapainya tingkat keinginan yang berguna untuk tercapainya kinerja pegawai yang bagus.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Ahyuddin (2014) menunjukan terdapat hubungan antara positif sangat kuat antara Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairah Provinsi Sumatera Selatan.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan karir

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,001 nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $40-2-1=37$ sehingga diketahui bahwa F_{tabel} adalah sebesar 3,25 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $9.342 > 3,25$ dan dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan.

Dari beberapa pernyataan pendidikan dan pelatihan serta motivasi menyatakan kurang setuju dalam beberapa hal, dalam hal ini kurang nya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan motivasi bekerja secara terbuka sesuai dengan keahlian, hal ini dipengaruhi oleh pola pikir pegawai yang hanya terfokus pada gaji dan bonus serta pekerjaan yang dilakukan secara terpaksa yang tidak sesuai dengan keahlian demi tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini juga dikarenakan pegawai tidak sesuai dengan bidangnya juga metode pelatihan yang dilakukan kurang tepat dikarenakan pelatihan tidak dilakukan dengan tepat sehingga hasil kerja yang capai tidak baik. Maka dari itu perlu dilakukannya

peningkatan kerja sehingga hasil yang dilakukan dapat berguna untuk pegawai yang bekerja dengan giat.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh hasil peneliti Juli Murwani (2017) menunjukkan terdapat hubungan Pengaruh Diklat dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir Karyawan di PT. KAI MADIUM.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara persial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap pengembangan karir pegawai pada PT. Bank Sumut Iskandar Muda Medan oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam pnulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Diperlukannya pendidikan yang lebih untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas agar memberikan efektifitas hasil kerja pegawai. Dan diharapkan kedepan pegawai dapat lebih tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan.
2. Perlu dilakukannya pelatihan yang membuat motivasi kerja lebih meningkatkan keahlian guna mampu memaksimalkan dalam bekerja agar tercapainya tingkat keinginan yang berguna dalam kinerja pegawainnya.
3. Perlu adanya jalinan hubungan yang lain antara pemimpin dan pegawai agar tidak terjadi kepemimpinan yang otoriter dalam pelaksanaan tugas serta memfasilitasi setiap kebutuhan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang dicapai.
4. Untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pendidikan dan pelatihan serta motivasi harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan karir yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty Nel, Rakhmad, Lubis A Ashal, Siswadi Yudi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Cetakan Pertama). Medan: Perdana Publishing.
- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ahyauddin, (2014). “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN Jakarta*.7 (1), 35-47
- Bismala Lila, Arianty Nel, Farida Titin. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Pertama). Medan: UMSU Press.
- Daulay Raihanan, Pasaribu Hazmanan K, Putri Linzzy P. (2016). *Manajemen*. (Cetakan Pertama). Medan: USU Press.
- Handoko, Hani T (2013). *Manajemen*. (Cetakan Ke-20). Yogyakarta: BPFE
- Kamil Mustofa. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. (Cetakan Ke-2).Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Karyoto. (2016). *Dasar-DasarManajemen*. (Edisi Pertama). Yogyakarta: CV OFFSET
- Larasati, S (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Rendra, W., S & Maria, (2016). “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Loyalitas Pegawai” *jurnal Of Manajemen* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. 2 (2) 45-61
- Sunyoto, D (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-1). Yogyakarta
- Sutrisno, E (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali. I, (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate denga Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliandi, A. dan Irfan, Manurung.S., (2015), “*MetodePenelitian Bisnis*”.(Cetakan Ke-2). Medan: UMSU Press.

- Juli Murwani, Kencana Kartika (2017). “Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di PT. KAI MADIUN”. *Jurnal forum Ilmiah*. 5 (1), 605-621
- Mungkunegara, AP. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, (2014) “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*”. Bandung : PT. RajaGrafindo Perasada.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*.(Cetakan Ke-16). Bandung :Alfabet, CV.
- Sulaiman. M, (2012). *Statistika Terapan untuk Penelitian*.(Cetakan Ke-7). Bandung : Alfabeeta.
- Solihin. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama.