

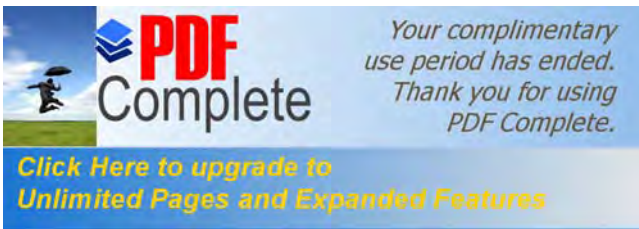
**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI UNIT KERJA
SENTRALISASI KREDIT PT ADIRA QUANTUM
MULTIFINANCE**

SKRIPSI

Nama : Marthin Jonathan Lumingkewas
NIM : 43107110145



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI UNIT KERJA
SENTRALISASI KREDIT PT ADIRA QUANTUM
MULTIFINANCE**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

**Nama : Marthin Jonathan Lumingkewas
NIM : 43107110145**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marthin Jonathan Lumingkewas

NIM : 43107110145

Program Studi : Manajemen ñ S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Jakarta,

Marthin Jonathan Lumingkewas
NIM : 43107110145

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Marthin Jonathan Lumingkewas
NIM : 43107110145
Program Studi : Manajemen - S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap
Pengembangan Karir Karyawan Unit Sentralisasi Kredit
PT Adira Quantum Multifinance
Tanggal Lulus Ujian : 12 Agustus 2009

Disahkan oleh :
Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Dra Evawati Khumaedi, M.Si)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen ñ S1

(Dra Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K, SE.,MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan
Unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance

Dipersiapkan dan Disusun oleh
Marthin Jonathan Lumingkewas
43107110145

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

Dra Evawati Khumaidi, MM

Anggota Dewan Penguji

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Luna Haningsih, SE, ME

Anggota Dewan Penguji

Dra Aty Herawati M.Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan bimbinganNya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik.

Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
2. Bapak Arif Bowo Prayoga K, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
3. Ibu Dra Evawati Khumaidi, MM selaku Dosen pembimbing atas segala arahan, saran dan bimbingannya.
4. Subha Vaidyanathan selaku Presiden Director PT Adira Quantum Multifinance
5. Rekan-rekan kerja team unit Sentralisasi Kredit ñ PT Adira Quantum Multifinance
6. Rekan-rekan mahasiswa angkatan XI PKSMB kampus Menteng atas segala bantuan, dorongan dan kerjasamanya : Miranti, Yuni, Fitria, Cindia, Ririn, dan lain-lain

7. Untuk istriku yang selalu memberikan dorongan dalam pembuatan skripsi ini dan untuk anakku tercinta.
8. Untuk kedua orangtuaku yang selalu berdoa dan memberikan bimbingannya
9. Serta untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tiada gading yang tak retak, dengan keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis berharap bahwa semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua.

Jakarta, Agustus 2009

Penulis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.4.2 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	6
2.2 Fungsi Operatif Manajemen SDM	7

2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.4 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	9
2.5 Dasar Filosofis dan Dasar Hukum Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia.....	10
2.5.1 Dasar Filosofis.	10
2.5.2 Dasar Hukum	10
2.6 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	11
2.7 Tahapan Proses Pendidikan dan Pelatihan	13
2.7.1 Tahapan Penilaian	14
2.7.2 Tahapan Perancangan	15
2.7.3 Tahapan Penyampaian	18
2.7.4 Tahapan Evaluasi	19
2.8 Pengertian Karir.....	21
2.9 Transisi Karir dan Kemajuan Karir Umum.....	22
2.10 Perencanaan Karir	24
2.10.1 Perencanaan Karir yang berpusat pada organisasi	25
2.10.2 Perencanaan Karir yang berpusat pada individu	26
2.11 Pengertian Pengembangan Karir	27
2.12 Peran Pengembangan Karir	27
2.13 Kaitan Pendidikan dan Pelatihan dengan Pengembangan Karir.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..	30
3.1 Obyek Penelitian	30

3.1.1 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	30
3.1.2 Gambaran umum PT Adira Quantum Multifinance....	31
3.2 Desain Penelitian	34
3.3 Hipotesis	34
3.4 Variabel dan Skala Pengukuran	36
3.5 Metode Pengumpulan Data	39
3.6 Jenis Data	39
3.7 Populasi dan Sampel.	40
3.8 Metode Analisis Data	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Analisis Data atau Karakteristik Responden	44
4.2 Analisis Tanggapan Responden mengenai Pendidikan dan Pelatihan di PT Adira Quantum Multifinance.....	46
4.3 Analisis Tanggapan Responden mengenai Pengembangan Karir di PT Adira Quantum Multifinance.	56
4.4 Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN ñ LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jadwal Pelatihan	31
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden	44
Tabel 4.2 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 1, Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	46
Tabel 4.3 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 2, Kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.....	47
Tabel 4.4 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 3, Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	47
Tabel 4.5 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 4, Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	48
Tabel 4.6 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 5, Materi Pendidikan dan Pelatihan.....	49
Tabel 4.7 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 6, Waktu Pendidikan dan Pelatihan.....	49
Tabel 4.8 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 7, Tempat Pendidikan dan Pelatihan.....	50
Tabel 4.9 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 8, Instruktur atau Pelatih.....	51
Tabel 4.10 Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan	51

	Nomor 9, Fasilitas Pendukung Pendidikan dan Pelatihan	
Tabel 4.11	Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 10, Tim Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan...	52
Tabel 4.12	Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 11, Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan.....	52
Tabel 4.13	Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 12, Materi Handout atau buku materi Pendidikan dan Pelatihan ..	53
Tabel 4.14	Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 13, Ketepatan Waktu Jadwal Pelatihan ..	54
Tabel 4.15	Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 14, Penilaian Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan ..	55
Tabel 4.16	Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X), Pertanyaan Nomor 15, Evaluasi Pasca Pendidikan dan Pelatihan.....	55
Tabel 4.17	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 16, Minat Bekerja ..	56
Tabel 4.18	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 17, Peningkatan Kompetensi.....	56
Tabel 4.19	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 18, Tingkat Kemampuan dan Ketrampilan.....	57
Tabel 4.20	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 19, Peningkatan Kinerja..	58

Tabel 4.21	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 20, Peningkatan Loyalitas.....ë ë ë ë ë ë .ë ë ë ë ë ë ..	58
Tabel 4.22	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 21, Perpindahan (vertikal atau horisontal).....ë ë ë ë ë ë ..	59
Tabel 4.23	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 22, Respon Terhadap Perubahan.....	58
Tabel 4.24	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 23, Tanggung Jawab Kerja.....	60
Tabel 4.25	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 24, Informasi Karir.....	60
Tabel 4.26	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 25, Reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan	61
Tabel 4.27	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 26, Jumlah Karyawan.....ë ..	62
Tabel 4.28	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 27, Ukuran struktur organisasi.....	62
Tabel 4.29	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 28, Situasi dan kondisi top manajemen.....	63
Tabel 4.30	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 29, Faktor Eksternal.....	63
Tabel 4.31	Variabel : Pengembangan Karir (Y), Pertanyaan Nomor 30, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir.....	64



PDF

Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

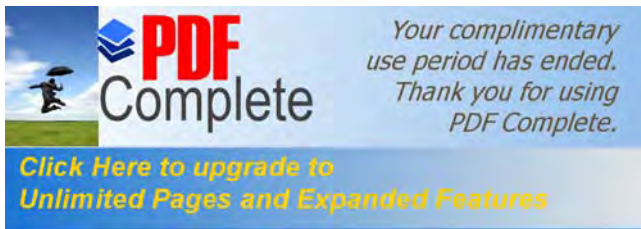
[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Tabel 4.32	Descriptive Statistics.....	65
Tabel 4.33	Tabel Coeficients.....	66



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Tahapan Proses Pelatihan	14
Gambar 2.2 Analisa Biaya Manfaat.....	21
Gambar 2.3 Model Periode Karir dan Hidup.....	23
Gambar 2.4 Perspektif Perencanaan Karir Organisasional dan Individual	25
Gambar 4.1 Uji Dua Pihak Two Tailë ë ë ë ë ë ë ë ë ë ë ë ë ë ë ë	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Struktur Organisasi PT Adira Quantum Multifinance
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Tabel Skor Responden
Lampiran 4	Tabel Kode ButirPertanyaan Kuesioner
Lampiran 5	Tabel Penolong Perhitungan Regresi
Lampiran 6	Uji Realiabilitas
Lampiran 7	Uji Validitas
Lampiran 8	Surat Keterangan Penelitian



ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di unit kerja Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance”. Rumusan masalah dari skripsi ini adalah apakah ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance. Latar belakang penelitian ini adalah karena unit Sentralisasi Kredit di PT Adira Quantum Multifinance adalah suatu unit kerja yang baru dibentuk dimana tersedia beberapa posisi jabatan baru maka untuk mengisi posisi tersebut dapat diambil dari karyawan baru maupun lama yang tentunya melalui proses pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance.

Desain penelitian ini adalah penelitian kausal untuk mengetahui pengaruh antara 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dalam hal ini variabel bebasnya adalah pendidikan dan pelatihan dan variabel terikatnya adalah pengembangan karir. Oleh karena itu hipotesisnya adalah diduga ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap karir karyawan unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden yaitu karyawan unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Convenience Sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil analisa regresi diperoleh persamaan $Y = 19,739 + 0,693X$. Dengan koefisien regresi sebesar (+) 0,693, artinya bahwa variabel pendidikan dan pelatihan masih tergolong rendah dalam memberikan peranan terhadap pengembangan karir karyawan.

Dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung = 8,559 dan t tabel = 2,021. dimana pernyataan hipotesisnya adalah jika nilai t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh, namun jika nilai t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada tidak ada pengaruh. Hasilnya adalah H_0 ditolak karena t hitung > t tabel. Dengan demikian dinyatakan bahwa terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan di unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance.

Pengaruh ini memiliki nilai yang cukup berperan antara pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karir namun pengembangan karir karyawan unit sentralisasi kredit telah diatur oleh pihak manajemen dengan mempertimbangkan tidak hanya dari faktor pendidikan dan pelatihan tetapi dari faktor-faktor lain seperti pencapaian kinerja, tingkat kedisiplinan, motivasi dan lain-lain.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan usahanya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang senantiasa mengembangkan sumber daya manusianya secara terarah dan terus menerus. Oleh karena itu peranan manajemen SDM sangat diperlukan untuk dapat dilaksanakan secara profesional pada suatu organisasi usaha.

MSDM adalah bagian dari manajemen, teori-teori manajemen umum menjadi dasar dalam penerapan di organisasi sebuah perusahaan. Namun MSDM lebih memfokuskan terhadap pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengaturan itu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pemberhentian tenaga kerja.

Pengertian manajemen SDM itu sendiri adalah merupakan suatu proses memperoleh, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Salah satu bentuk fungsi dari Pengembangan SDM dapat berupa pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karir karyawan.

Pengertian Pendidikan adalah merupakan proses pemberian pengetahuan tentang subyek tertentu tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Sedangkan pengertian Pelatihan adalah merupakan proses pemberian pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan segera.

Manfaat dari dilaksanakan pendidikan dan pelatihan ini selain untuk peserta pendidikan dan pelatihan juga bermanfaat bagi organisasi, institusi atau lembaga yang membutuhkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan peserta pendidikan pelatihan tersebut.

Dewasa ini sudah banyak perusahaan yang sengaja memberikan perhatian dan upaya yang lebih dalam untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihannya. Perhatian dan upaya yang dimaksud adalah dalam bentuk menambah anggaran biaya, memperdalam konsentrasi program pendidikan pelatihan dan membentuk struktur pelaksana pendidikan dan pelatihan hingga ke level manajemen puncak. Hal ini dilakukan karena perusahaan menganggap pendidikan dan pelatihan dapat menambah nilai pada organisasi dengan menghubungkan strategi pendidikan dan pelatihan pada tujuan dan strategi perusahaan. Tujuan strategis yang lain bagi perusahaan yaitu sebagai usaha pengembangan kompetensi, nilai dan keunggulan kompetitif organisasi perusahaan itu sendiri.

Sebagai salah satu contoh bahwa keseriusan perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihannya antara lain dengan sudah banyaknya terdapat *training center-training center* atau diklat-diklat yang dibangun secara khusus dan terpadu di suatu lokasi tertentu, misalnya kalau sekitar Jakarta mulai dari Ciawi sampai dengan Puncak banyak terdapat pusat-pusat pendidikan dan pelatihan milik instansi swasta dan pemerintah.

Manfaat secara individual yang diperoleh dari program Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan selain untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan secara tidak langsung tentunya akan membawa dampak terhadap pengembangan karir karyawan yang bersangkutan.

Pengembangan karir merupakan suatu aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

Karir amatlah penting bagi karyawan maupun organisasi. Karir bisa lebih penting bagi pekerjaan itu sendiri, seorang karyawan bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa prospek karirnya buruk. Sebaliknya karyawan bisa rela bekerja dengan pekerjaan yang tidak disukainya namun ia tahu bahwa prospek karirnya cukup cerah.

Bagi organisasi perusahaan pengembangan karir karyawan yang jelas dan baik akan dapat membawa efisiensi perusahaan dalam bentuk kecilnya tingkat *turn over* karyawan dan tingginya loyalitas karyawan sehingga membawa dampak positif pada kualitas kinerja.

PT Adira Quantum Multifinance yang merupakan anak group perusahaan dari PT Bank Danamon Indonesia selalu berupaya untuk menjadi perusahaan yang terbaik bagi pelanggan maupun karyawan. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2002, dan saat ini mempunyai jumlah karyawan sebanyak kurang lebih 2.500 orang dan tersebar di 46 kota di seluruh Indonesia. Sebagian lainnya ada di kantor pusat Jakarta.

Salah unit dibawah kantor pusat PT Adira Quantum Multifinance adalah unit kerja Sentralisasi Kredit. Unit kerja ini dibentuk pada Desember 2008 dari penggabungan unit-unit kerja Risk Credit yang berasal dari 9 lokasi cabang PT Adira Quantum Multifinance. Karyawan-karyawan yang bekerja di unit Sentralisasi Kredit kebanyakan berasal dari karyawan cabang yang masa kerjanya sudah cukup lama dan beberapa diantaranya telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dari perusahaan.

Karena unit kerja ini tergolong unit kerja baru yang juga menciptakan posisi-posisi jabatan baru maka menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian apakah program pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan lama dan karyawan baru berpengaruh terhadap pengembangan karirnya khususnya di unit kerja ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin mengetahui *"apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan di unit kerja Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance"*.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penelitian dibatasi hanya kepada karyawan unit kerja sentralisasi kredit PT Adira Quantum Multifinance Jakarta.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini selain sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan dan mendapatkan gelar kesarjanaan di bidang Ekonomi Manajemen, yaitu adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh PT Adira Quantum Multifinance terhadap pengembangan karir karyawannya khususnya di unit kerja Sentralisasi Kredit.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari pelatihan ini adalah sebagai berikut :

- a) Bagi PT Adira Quantum Multifinance, adalah sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam pengambilan keputusan strategis yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan karir karyawannya
- b) Bagi Karyawan PT Adira Quantum Multifinance, adalah sebagai bahan acuan ilmiah untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan

- c) Bagi Penulis, dapat meningkatkan kemampuan meneliti permasalahan dan meningkatkan wawasan dan pengetahuan penulis terhadap fungsi pendidikan dan pelatihan serta perencanaan pengembangan karir karyawan.
- d) Bagi Masyarakat , dapat memberikan informasi yang berisi muatan akademis mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan di suatu perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Menurut Desler (2004:2), manajemen SDM adalah :

Proses memperoleh, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:2) berpendapat bahwa

manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

MSDM adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar dalam penerapan di organisasi sebuah perusahaan. Namun MSDM lebih memfokuskan terhadap pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengaturan itu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pemberhentian tenaga kerja

2.2 Fungsi Operatif Manajemen SDM

Anwar Prabu Mangkunegara (2004:2) menetapkan fungsi operasional Manajemen SDM yaitu :

1. Pengadaan Tenaga Kerja
 - a. perencanaan sumber daya manusia
 - b. analisis jabatan
 - c. penarikan pegawai
 - d. penempatan kerja
 - e. orientasi kerja
2. Pengembangan Tenaga Kerja
 - a. pendidikan dan pelatihan
 - b. pengembangan karir
 - c. penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa
 - a. Balas jasa langsung
 - gaji/upah
 - insentif
 - b. Balas jasa tak langsung
 - keuntungan / manfaat (benefit)
 - pelayanan / kesejahteraan (services)
4. Integrasi Tenaga Kerja
 - a. kebutuhan karyawan
 - b. motivasi kerja

- c. kepuasan kerja
- d. disiplin kerja
- e. partisipasi kerja

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

- a. komunikasi kerja
- b. kesehatan dan keselamatan kerja
- c. pengendalian konflik kerja
- d. konseling kerja

6. Pemisahan Tenaga Kerja

Pemberhentian karyawan

2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan MSDM dapat mengatasi permasalahan-permasalahan kepegawaian sebagai berikut :

1. Melakukan analisis pekerjaan, yaitu secara sederhana diartikan sebuah kegiatan pengumpulan data tentang pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan dan kemudian dianalisis untuk berbagai keperluan.
2. Melakukan perencanaan SDM, yaitu proyeksi bagaimana suatu perusahaan merencanakan untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kegiatan ini meliputi proses menyeluruh atas penyusunan kebutuhan pegawai, proses rekrutment dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, keamanan dan kesehatan, penilaian kinerja.

3. Melakukan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan secara efektif dan efisien.
4. Melakukan proses pendidikan dan pelatihan pegawai
5. Melakukan perencanaan dan pengembangan karir karyawan.
6. Menetapkan program kompensasi dan kesejahteraan karyawan.
7. Menetapkan proses penilaian kinerja karyawan
8. Mengatur pensiun dan proses Pemutusan Hubungan Kerja ñ PHK.

2.4 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2006:10)

“Pelatihan (training) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional”

Menurut Sjafrî Mangkuprawira (2004) pengertian pendidikan dan pelatihan yaitu :

“Pendidikan : merupakan proses pemberian pengetahuan tentang subyek tertentu tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.”

“Pelatihan : merupakan proses pemberian pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan segera.”

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan manusia. Dalam konteks manajemen perusahaan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan tenaga kerja yang dilaksanakan secara terus menerus untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan yang baik adalah perusahaan yang senantiasa melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu proses pengembangan SDM.

2.5 Dasar Filosofis dan Dasar Hukum Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia

2.5.1 Dasar Filosofis

Pancasila yang telah dirinci menjadi tiga puluh enam butir aspek-aspek perilaku sesungguhnya merupakan gambaran manusia Indonesia yang ideal yang berwawasan Nusantara. Tiap sistem atau sub sistem pendidikan dan latihan sudah tentu harus berlandaskan pada nilai-nilai tersebut, serta mengarahkan semua kegiatan dan programnya untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Tenaga kerja selaku warga negara, warga masyarakat dan warga bangsa diwajibkan mengenal, menghayati dan mengamalkannya, baik di dalam lingkungan pekerjaannya maupun dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

2.5.2 Dasar Hukum

Dasar hukum tentang pendidikan dan pelatihan di negara Indonesia dituangkan ke dalam bentuk peraturan pemerintah atau undang-undang atau apapun bentuknya yang secara sah diakui secara hukum. Beberapa diantaranya yang mengatur tentang pendidikan dan pelatihan yaitu :

- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja

- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

2.6 Manfaat Pendidikan Pelatihan

Manfaat Pendidikan dan Pelatihan bagi organisasi perusahaan dan bagi individu menurut Sondang P Siagian (2008:183), yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Organisasi Perusahaan :
 - a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan spesialisasi, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan yang bulat dan utuh.
 - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik teknis maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
 - c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.

- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

2. Manfaat bagi karyawan atau pegawai :

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapinya.
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional
- d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri.
- f. Tersedianya informasi tetntang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara tekhnikal dan intelektual
- g. Meningkatnya kepuasan kerja

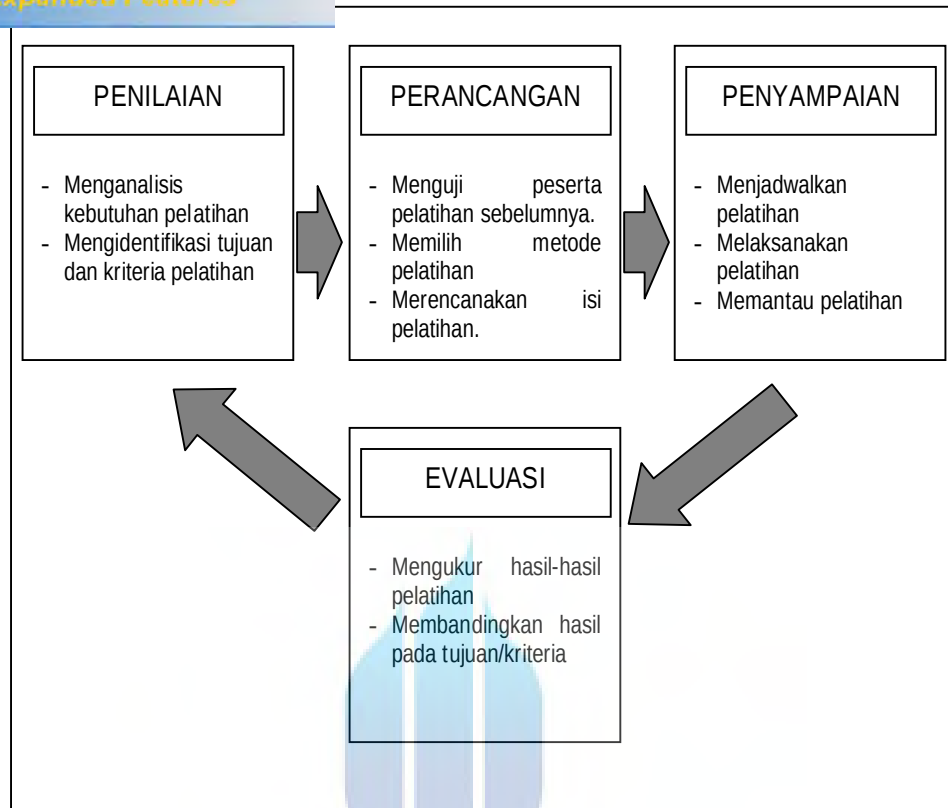
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
- i. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Dari berbagai manfaat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah mutlak adanya, program pendidikan dan pelatihan bukan hanya merupakan suatu biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan tetapi juga suatu investasi yang perlu ditanamkan di kemudian hari.

2.7 Tahapan Proses Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2006:309), penerapan yang efektif dan strategis dari program pendidikan dan pelatihan membutuhkan suatu proses yang sistematis. Ada 4 tahapan dari proses pelatihan yaitu penilaian, perancangan, penyampaian dan evaluasi. Secara sistematis dijelaskan pada gambar 2.1 :

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Gambar 2.1 : Tahapan Proses Pelatihan (Robert L Mathis dan John H Jackson, 2006:309)

2.7.1 Tahapan Penilaian

Pelatihan dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya oleh sebab itu penilaian dari kebutuhan penilaian organisasional mencerminkan tahapan diagnostik dari penentuan tujuan-tujuan pelatihan.

Ada 3 sumber analisis penilaian kebutuhan pelatihan yaitu :

1. sumber dari seluruh organisasi

kebutuhan pelatihan dapat didiagnosa melalui analisis-analisis organisasional yang meliputi identifikasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang akan dibutuhkan di masa depan seiring dengan berubahnya pekerjaan dan organisasi.

2. sumber berbasis pekerjaan

diagnosis kebutuhan pelatihan melalui analisis-analisis kebutuhan pekerjaan yaitu dengan membandingkan kebutuhan dalam pekerjaan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan.

3. sumber karyawan individual

diagnosis kebutuhan pelatihan berfokus pada individu dan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Pendekatan paling umum dalam membuat analisa individual tersebut adalah menggunakan data penilaian kerja.

Setelah kebutuhan pelatihan dapat teridentifikasi melalui diagnosis dan analisa yang bersumber dari ketiga sumber diatas maka tujuan dan prioritas pelatihan harus ditetapkan dengan mengidentifikasi analisis kesenjangan, yang mengindikasikan jarak antara kapabilitas organisasi dan karyawannya. Tiga jenis tujuan pelatihan yang ditetapkan adalah :

1. Pengetahuan ; menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan
2. Ketrampilan ; mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban-kewajiban pekerjaan dan tugas.
3. Sikap ; menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan

2.7.2 Tahapan Perancangan

Setelah tujuan pelatihan ditentukan maka rancangan pelatihan dapat diselesaikan. Salah satu konsep rancangan pelatihan yang efektif adalah konsep pembelajaran. Meskipun ada konsep pendekatan yang berbeda. Konsep

pembelajaran adalah proses psikologis kompleks yang tidak seluruhnya dipahami oleh praktisi atau psikolog peneliti.

Berdasarkan konsep tersebut ada 3 pertimbangan utama ketika merancang pelatihan yaitu :

1. Menentukan kesiapan *trainee* (peserta pelatihan)

Supaya pelatihan dapat berhasil, maka peserta pelatihan haruslah siap untuk dididik dan dilatih, yang artinya juga mereka harus mempunyai dasar-dasar yang diperlukan dalam pelatihan yaitu ketrampilan-ketrampilan dasar yang diperlukan untuk belajar, motivasi untuk belajar dan efektivitas diri

2. Gaya pembelajaran

Dalam merancang intervensi pelatihan, pelatih juga harus mempertimbangkan gaya pembelajaran individual. Melatih banyak orang dengan latar belakang yang beragam memerlukan dan cara tersendiri antara lain :

- Praktek aktif ; dilakukannya tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaan oleh peserta selama pelatihan
- Praktek berjeda ; beberapa sesi praktek diberi jeda selama beberapa jam atau hari
- Praktek massal ; dilakukannya semua praktek secara bersamaan
- Peragaan perilaku ; mencontoh perilaku orang lain
- Penegasan ; orang-orang cenderung untuk mengulang respon yang memberi jenis-jenis penghargaan positif dan menghindari tindakan yang berasosiasi dengan konsekuensi negatif

- Konfirmasi segera ; konsep bahwa orang dapat belajar dengan cara terbaik jika penegasan dan umpan balik diberikan setelah pelatihan.

3. Transfer pelatihan

Transfer pelatihan terjadi ketika peserta pelatihan secara aktual mempraktekkan pekerjaan yang mereka pelajari selama pelatihan. Transfer pelatihan yang efektif harus memenuhi 2 kondisi yaitu :

- peserta pelatih dapat membawa materi yang dipelajari dalam pelatihan dan menerapkannya pada konteks pekerjaan
- karyawan-karyawan dapat terus menggunakan materi yang dipelajari dalam waktu lama

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara yaitu :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin ; dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru)
2. Pelatihan pekerjaan / teknis ; memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya pengetahuan tentang produk, proses, prosedur teknis, dan lain-lain)
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah ; dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya komunikasi antar pribadi, ketrampilan-ketrampilan manajerial, kepemimpinan dan pemecahan konflik)

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif ; menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional)

2.7.3 Tahapan Penyampaian

Beberapa variabel umum yang perlu dipertimbangkan dalam memilih metode metode pelatihan yaitu :

- a) Sifat pelatihan
- b) Bahan pelatihan
- c) Jumlah peserta pelatihan
- d) Individual versus tim
- e) Dilakukan sendiri versus dibimbing
- f) Sumber-sumber daya pelatihan
- g) Biaya-biaya
- h) Lokasi pelatihan
- i) Waktu pelatihan
- j) Jangka waktu penyelesaian

Ada berbagai macam jenis pelatihan yaitu :

1. Pelatihan Internal

Pelatihan secara internal adalah pelatihan yang penyelenggaraannya dilakukan secara internal perusahaan. Materi pelatihan ini biasanya dapat diterapkan pada spek-aspek spesifik pada perusahaan.

2. Pelatihan Eksternal

Pelatihan secara eksternal adalah pelatihan yang penyelenggaraannya berasal dari luar perusahaan. Pelatihan ini biasanya digunakan secara ekstensif oleh berbagai organisasi perusahaan jika memang tidak ada kapabilitas kemampuan melakukan secara internal. Bagi perusahaan ukuran kecil, pelatihan ini dapat menjadi opsi terbaik terkait dengan terbatasnya staff SDM dan jumlah karyawan yang membutuhkan pelatihan khusus.

3. Pelatihan Online (E-learning)

E-learning didefinisikan sebagai penggunaan internet atau intranet organisasi untuk melakukan pelatihan secara online. Dengan kemajuan teknologi dewasa ini dan pertumbuhan pengguna internet dunia maka metode pelatihan online sudah pantas untuk dilakukan.

2.7.4 Tahapan Evaluasi

Menurut Donal L Kirkpatrick, yang disadur dari buku Human Resource Management karangan Robert L Mathis dan John H Jackson (2006:10) evaluasi pelatihan mempunyai 4 tingkatan yaitu :

1. Reaksi

Organisasi mengevaluasi reaksi peserta pelatihan dengan melakukan wawancara atau dengan memberikan kuesioner. Isi wawancara dan kuesioner itu adalah mengukur atau menilai penyelenggaraan pelatihan mulai dari materi, lokasi, waktu dan pelatih, serta mengukur seberapa besar manfaat tersebut menurut responden

2. Pembelajaran

Tingkat-tingkat pembelajaran dapat dievaluasi dengan mengukur seberapa baik para peserta pelatihan telah mempelajari fakta, ide, konsep, teori dan sikap. Ujian-ujian pada materi pelatihan secara umum digunakan untuk mengevaluasi pembelajaran dan dapat diberikan pada saat sebelum dan sesudah pelatihan.

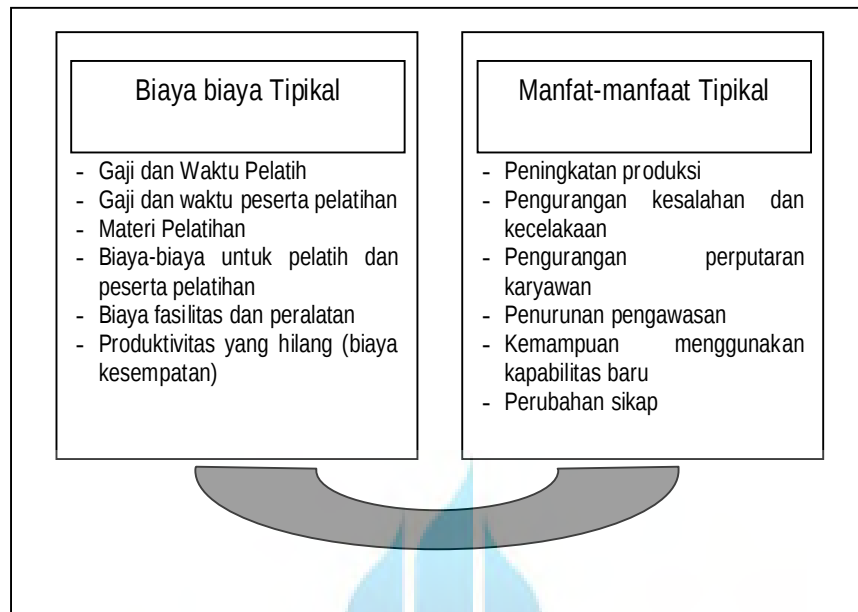
3. Perilaku

Mengevaluasi pelatihan pada tingkat perilaku berarti (1) mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja pekerjaan melalui wawancara kepada peserta pelatihan dan rekan kerja mereka, dan (2) mengamati kinerja pada pekerjaan.

4. Hasil

Manajemen perusahaan atau organisasi mengevaluasi hasil-hasil dengan mengukur pengaruh dari pelatihan terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, yang meliputi tingkat produktivitas, perputaran investasi, tingkat penjualan, dll yang dibandingkan dengan sebelum dan sesudah pelatihan.

Hasil-hasil pendidikan dan pelatihan dapat juga diukur melalui Analisa Biaya dan Manfaat. Gambar 2.2 dibawah menunjukkan beberapa jenis biaya dan manfaat yang berkaitan dengan pelatihan.



Gambar 2.2 : Analisa Biaya Manfaat (Robert L Mathis dan John H Jackson, 2006:10)

Biaya-biaya tipikal yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pelatihan yang meliputi gaji pelatih dan peserta, biaya fasilitas dan akomodasi seperti tempat latihan, modul latihan hingga makanan / minuman, produktivitas yang hilang, yang kesemuanya sengaja dikeluarkan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan / manfaat-manfaat yang lebih besar dalam bentuk meningkatnya produktivitas karyawan, berkurangnya tingkat kesalahan, menurunnya tingkat perputaran karyawan, mengurangi upaya pengawasan yang lebih dalam, meningkatkan kemampuan baru, perubahan sikap yang lebih positif.

2.8 Pengertian Karir

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2006:10),

Karir (career) adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

Menurut Garry Desler (2007:2) pengertian karir yaitu :

Karir adalah posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun.

Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Pada suatu saat, banyak dari kebutuhan tersebut tidak dapat dipenuhi hanya dengan mengenal pada pemberi kerja. Sekarang, perbedaan antara cara individu dan organisasi memandang karirnya berbeda secara signifikan.

Salah satu praktisi dan pengamat perkembangan karir di Indonesia, Usi Umara (2009:1) mengemukakan pengertian karir sebagai berikut :

Arti lama :

Karir adalah suatu arah kemajuan profesionalisme; kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan profesional

Arti baru :

Serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan

2.9 Transisi Karir dan Kemajuan Karir Umum.

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2006:10), ada 3 transisi karir yang memerlukan perhatian khusus bagi SDM yaitu :

1. awal masuk kerja dan sosialisasi organisasional

Memulai sebagai seorang karyawan baru merupakan pengalaman yang emosional dan penuh kejutan baru, apalagi bagi mereka yang pertama kali memulai bekerja di suatu perusahaan.

2. pemindahan dan promosi

Pemindahan dan promosi memberikan peluang-peluang bagi karyawan untuk berkembang dan sering menimbulkan kenaikan gaji. Akan tetapi tidak seperti rekrutan-rekrutan baru, karyawan sering diharapkan untuk bekerja dengan lebih baik dan cepat

3. kehilangan pekerjaan.

Kehilangan pekerjaan paling sering berkaitan dengan kegiatan perampingan, merger dan akuisisi. Kehilangan pekerjaan merupakan peristiwa yang menimbulkan tekanan dalam karir seseorang, seringkali menyebabkan depresi, kegelisahan dan perasaan gugup.

Karir umum yang dimiliki banyak individu pada saat ini mungkin meliputi posisi, transisi, dan organisasi yang berbeda-beda tidak seperti di-masa lalu, ketika karyawan kurang aktif dan organisasi lebih stabil sebagai pemberi kerja jangka panjang.

Gambar dibawah ini menggambarkan model periode karir dan hidup yang umum :

Tingkat Karir	Karir Awal	Karir Menengah	Karir Akhir	Akhir Karir
Kelompok Usia	20 tahun	30-40 tahun	50 tahun	60-70 tahun
Kebutuhan	Mengenali minat, mengeksplorasi beberapa pekerjaan	Mendahulukan karir; gaya hidup, mungkin membatasi opsi-opsi pertumbuhan, dan kontribusi	Memperbarui ketrampilan, menetap, pemimpin, opini-opini dihargai	Merencanakan pensiun, memeriksa minta-minat yang tidak berhubungan dengan kerja
Kekhawatiran	Penghargaan eksternal, mendapatkan lebih banyak kapabilitas	Nilai-nilai, kontribusi, integritas, kesejahteraan	Bimbingan, pelepasan, kelanjutan organisasi	Pensiun, pekerjaan paruh waktu

Gambar 2.3 : Model periode Karir dan Hidup

Banyak pakar dalam perkembangan orang dewasa mendeskripsikan separuh hidup yang pertama sebagai pencarian orang dewasa baru untuk berkompetensi dan membuat sesuatu yang lain di dunia. Menurut pandangan ini seseorang mencapai kebahagiaan selama waktu ini terutama melalui pencapaian dan perolehan kapabilitas. Separuh kedua adalah berbeda. Setelah orang dewasa mulai mengukur waktu dari akhir yang diharapkan dalam hidupnya daripada sejak awal, kebutuhan akan kompetensi dan akuisi berubah menjadi kebutuhan akan integritas, nilai, kesejahteraan. Bagi banyak orang, nilai-nilai internal lebih diutamakan daripada kartu catatan angka atau prestasi eksternal seperti kekayaan dan status pangkat pekerjaan. Selain itu orang-orang yang sudah benar-benar dewasa telah memiliki ketrampilan tertentu sehingga berfokus mereka mungkin beralih ke minat-minat yang lain. Persoalan dalam mengakhiri karir mencerminkan perubahan tambahan juga.

2.10 Perencanaan Karir

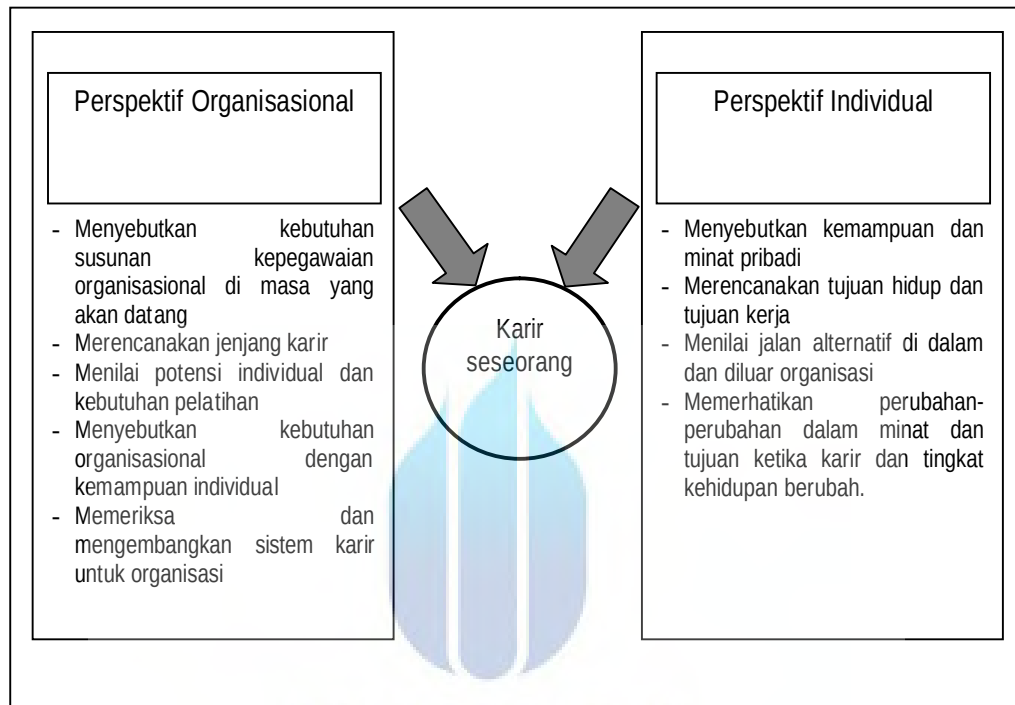
Para ahli SDM melihat perencanaan karir sebagai sebuah cara untuk memenuhi kebutuhan staff internal.

Menurut Garry Desler (2007:2) pengertian perencanaan karir yaitu :

“Proses yang penuh pertimbangan saat seseorang jadi memiliki pemahaman mengenai ketrampilan, pengetahuan, motivasi dan karakteristik pribadi lainnya dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan spesifik.”

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2006:10), perencanaan karir yang efektif mempertimbangkan persepektif yang berpusat pada organisasi dan perspektif yang berpusat pada individu. Gambar 2.4 merangkum perspektif

tersebut dan interaksi antar keduanya menimbulkan karir seseorang. Pada sub bagian selanjutnya menjelaskan pendekatan kedua perspektif tersebut.



Gambar 2.4 : Perspektif perencanaan Karir Organisasional dan Individual (Robert L Mathis dan John H Jackson, 2006:10)

2.10.1 Perencanaan Karir yang berpusat pada Organisasi

Perencanaan karir yang berpusat pada organisasi adalah perencanaan karir yang fokus pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan didalam organisasi.

Manajemen puncak bertanggung jawab atas pengembangan program perencanaan karir. Sebuah program yang baik menyebutkan jalan karir dan meliputi penilaian kinerja, perkembangan, peluang untuk dipindahkan dan dipromosikan , serta beberapa perencanaan untuk suksesi.

Untuk berkomunikasi dengan karyawan, tentang peluang dan untuk membantu perencanaan, para pemberi kerja seringkali menggunakan laporan berkala tentang karir, konseling karir dan pembinaan karir.

2.10.2 Perencanaan Karir yang berpusat pada Individu

Perencanaan karir yang berpusat pada individu adalah perencanaan karir yang berfokus karir individu daripada kebutuhan organisasional.

Perencanaan ini dilakukan oleh karyawan sendiri dengan menganalisis tujuan dan ketrampilan individual mereka. Bagi individu-individu yang ingin mengatur karir mereka harus menjalani beberapa aktivitas sebagai berikut :

a. Penilaian diri sendiri

Masing-masing individu harus memikirkan apa saja yang menarik bagi mereka, apa yang tidak disukai, apa yang dapat dilakukan dengan baik, serta kelebihan dan kekurangan mereka.

b. Umpan balik atau realitas

Karyawan membutuhkan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja, bagaimana atasan mereka melihat kapabilitas mereka, dan dimana mereka cocok untuk ditempatkan dalam rencana-rencana organisasional di masa yang akan datang.

c. Menentukan tujuan-tujuan karir

Memutuskan jalan yang diinginkan, menentukan beberapa daftar waktu, dan menuliskannya, semuanya menentukan tingkat seseorang untuk mengejar karir pilihan.

2.11 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sjafriz Mangkuprawira (2004:3),

“pengertian pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir. Jadi ia merupakan suatu tindak lanjut pelaksanaan sebuah proses perencanaan karir.”

Menurut Sondang P Siagian (2008:215) menyatakan bahwa

“betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang disertai dengan suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan terprogram.”

Menurut Garry Desler (2007:2), dewasa ini program pengembangan karir cenderung memiliki fokus baru. Program perusahaan untuk pengembangan, sebelumnya fokus pada masa depan karyawan dalam perusahaan saja, dengan kata lain mengelola karir seseorang dalam perusahaan bersangkutan. Saat ini realitas yang dihadapi adalah hampir semua orang harus mengalami perubahan tempat bekerja (dan mungkin karir) beberapa kali di masa kerja mereka. Oleh karena itu penekanan saat ini adalah pada memfasilitasi manajemen, pengembangan dan analisis diri sendiri.

2.12 Peran Pengembangan Karir

Menurut Garry Desler (2007:2), karyawan, manajer, pengusaha, semua berperan dalam perencanaan, pengarahan dan pengembangan karir karyawan.

Ada 3 pihak yang mempunyai peran dalam pengembangan karir yaitu :

1. Individual

Peran yang perlu dilakukan dari individu yaitu :

- Mengemban tanggung jawab atas karir sendiri
- Menilai minat, keahlian dan nilai-nilai
- Mencari informasi karir dan sumber daya
- Menyusun tujuan dan perencanaan karir
- Memanfaatkan kesempatan pengembangan
- Bicara dengan manajer anda tentang karir anda
- Ikuti rencana karir yang realistis

2. Manajer

Peran yang perlu dilakukan oleh manajer yaitu :

- Berikan umpan balik pada waktu yang tepat
- Berikan dukungan dan penugasan yang membangun
- Berpartisipasi dalam diskusi pengembangan karir
- Dukung rencana pengembangan karyawan

3. Organisasi

- Komunikasikan misi, kebijakan dan prosedur
- Sediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan
- Berikan informasi karier dan program karir
- Tawarkan berbagai jenis pilihan karir

2.13 Kaitan Pendidikan dan Pelatihan dengan Pengembangan Karir

Menurut Oemar Hamalik (2007:13), pendidikan dan pelatihan mempunyai

3 fungsi yaitu :

1. Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku kerja para peserta pelatihan itu.

2. Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi karyawan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
3. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

Sedangkan menurut Mutiara S Panggabean (2004:41), menyebutkan bahwa salah satu tujuan pendidikan adalah untuk peningkatan karir karyawan, dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi besar karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerja lebih baik.

Menyadur dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Sondang P Siagian (2008:215), menekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing karyawan. Bentuk pelaksanaan pengembangan karir karyawan yang inisiatifnya difasilitasi oleh perusahaan berupa pendidikan dan pelatihan apabila direspon secara positif maka akan membawa manfaat keuntungan bagi karyawan dalam karirnya, namun jika direspon secara negatif maka akan sulit bagi karyawan tersebut untuk tumbuh berkembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang dilakukan penulis adalah karyawan PT Adira Quantum Multifinance pada unit Sentralisasi Kredit yang jumlahnya sebanyak 61 orang. Komposisi status karyawan tersebut terdiri dari 20 orang karyawan tetap, 3 orang karyawan kontrak langsung, 38 orang karyawan outsource.

3.1.1 Lokasi dan jadwal penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kantor unit Sentralisasi Kredit ñ PT Adira Quantum Multifinance yang berlokasi di jalan raya Cikini ñ Jakarta Pusat. Sedangkan penyusunan penelitian ini penulis melakukannya di rumah dan di perpustakaan Universitas Mercu Buana baik yang berada di kampus Menteng maupun Meruya.

Secara umum jadwal penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah :

NO	KEGIATAN	WAKTU
1	Penyusunan Latar Belakang, dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian	01 s/d 09 Juni 2009
2	Penyusunan Landasan Teori	05 s/d 30 Juni 2009
3	Penyusunan Hipotesis Penelitian, Variabel dan skala pengukuran, jenis data penelitian	28 Juni s/d 13 Juli 2009
4	Penentuan populasi dan sampel penelitian	28 Juni s/d 13 Juli 2009
5	Penyusunan kuesioner	09 ñ 11 Juli 2009
6	Penyebaran dan penarikan kuesioner di unit Sentralisasi Kredit	15 ñ 22 Juli 2009
7	Pengolahan data kuesioner	23 ñ 25 Juli 2009
8	Analisis data penelitian	25 s/d 28 Juli 2009
9	Penyusunan kesimpulan dan saran	28 Juli s/d 02 Agt 2009

Tabel 3.1 : Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan secara bersamaan antara satu kegiatan dengan kegiatan yang lain dengan maksud agar tercapai efektifitas dalam penyusunan penelitian ini.

3.1.2 Gambaran umum PT Adira Quantum Multifinance

Pada bagian ini penulis ingin menyajikan mengenai sejarah singkat dan perkembangan, struktur organisasi PT Adira Quantum Multifinance.

a. Sejarah singkat dan Perkembangan PT Adira Quantum Multifinance

PT Adira Quantum Multifinance didirikan pada tahun 2003 yang merupakan salah satu perusahaan dalam grup Adira. PT. Adira Quantum Multifinance sendiri merupakan perusahaan pembiayaan konsumen yang mengkhususkan diri dalam bidang Elektronik, Komputer, Furniture dan Isi Rumah. Di awal berdirinya, PT. Adira Quantum Multifinance memiliki 2 cabang, yaitu cabang Jakarta dan cabang Bandung.

Di tahun 2004, PT. Adira Quantum Multifinance melakukan langkah strategis dengan menggabungkan diri ke dalam Danamon group. Saat itu, PT. Adira Quantum Multifinance telah memiliki 6 cabang, yaitu; cabang Jakarta, cabang Bandung, cabang Surabaya, cabang Semarang, cabang Pekanbaru, dan cabang Denpasar.

Di tahun 2005, PT. Adira Quantum Multifinance memperluas cabangnya di Makassar dan Medan. Di tahun 2006, cabang PT. Adira Quantum Multifinance

mencapai 23 cabang di seluruh Indonesia. Di tahun 2007, PT. Adira Quantum Multifinance menambah 2 cabang menjadi 25 cabang. Di tahun 2008, PT. Adira Quantum Multifinance melakukan *Rebranding* logo menjadi Adira Kredit ñ A Danamon Company.

Sampai saat ini, Adira Kredit memiliki jaringan di 45 kota (30 cabang dan 15 kantor perwakilan) dan memiliki total merchant sebanyak 8900 merchant. Karyawan yang dimiliki kurang lebih mencapai 3.500 orang yang tersebar di seluruh jaringan kantor yang ada di Indonesia.

Adira Kredit memperluas jaringannya diseluruh Indonesia dengan membangun POS (*Point Of Sales*). POS merupakan *Sales Channel* dari cabang atau kantor perwakilan perusahaan dengan standar kelengkapan dan lokasi baru yang ditetapkan oleh perusahaan. Pembangunan POS diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik bagi pelanggan maupun *merchant partner* Adira Kredit sehingga dapat menaikkan *brand awareness* masyarakat terhadap Adira Kredit, yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan standar kehidupan masyarakat yang lebih baik tingkat penjualan yang lebih baik & berkualitas dan masa depan yang lebih baik. Pembangunan POS sampai akhir tahun 2008 ini mencapai 50 POS.

Rencana tahun 2009 adalah :

- Melanjutkan pendirian POS diseluruh wilayah Indonesia untuk dapat memperluas jaringan pelayanan Adira Kredit.
- Meningkatkan *brand awareness* masyarakat terhadap Adira Kredit sehingga dapat menjadi *Top Of Mind* dari perusahaan *multifinance*.

- Meningkatkan *sales* yang berkualitas diseluruh cabang baik RO maupun POS Adira Kredit diseluruh Indonesia.

Adira Kredit berusaha untuk lebih dekat dan lebih memahami apa yang menjadi kebutuhan masyarakat. Seperti *tagline* Adira Kredit yang baru "Jawaban Kebutuhan Anda", Adira Kredit selalu berusaha untuk lebih dekat dengan konsumen melalui hadirnya POS di berbagai titik dan lebih memahami konsumen dengan memberikan program yang menarik dan pelayanan yang terbaik.

b. Struktur organisasi PT Adira Quantum Multifinance

PT Adira Quantum Multifinance merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Bank Danamon Indonesia, oleh karena itu beberapa posisi penting di PT Adira Quantum dirangkap oleh pejabat-pejabat dari PT Bank Danamon Indonesia.

Secara umum, struktur organisasi PT Adira Quantum Multifinance terdiri atas:

1. Dewan Komisaris

Terdiri atas 3 orang anggota komisaris, dimana 2 diantaranya merupakan pejabat dari PT Bank Danamon Indonesia

2. Dewan Direksi

Terdiri atas 3 dewan direksi yang membidangi :

- Direktur Bussines Development
- Direktur Customer Acquicition
- Direktur Risk Management

Dari ketiga dewan direktur tersebut, 2 diantaranya berasal dari pejabat Bank Danamon.

3. Kepala Divisi Operasional

Terdapat 1 orang kepala divisi yang setingkat dengan direktur dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama

4. Internal Auditor

Bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

Untuk lengkapnya, struktur organisasi PT Adira Quantum Multifinance tergambar pada Lampiran.

3.2 Desain Penelitian

Salah satu komponen penelitian adalah menggunakan metode ilmiah. Agar metode ilmiah dapat dilaksanakan dengan relatif mudah dan terarah dibutuhkan suatu desain yang sesuai dengan metodenya sehingga tampak jelas bahwa pengelompokan metode penelitian sangat dipengaruhi oleh desain riset yang bersangkutan.

Desain penelitian yang penulis gunakan adalah menggunakan desain penelitian kausal untuk mengetahui pengaruh antara 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dalam hal ini variabel bebasnya adalah pendidikan dan pelatihan dan variabel terikatnya adalah pengembangan karir.

3.3 Hipotesis

Pernyataan Hipotesis penelitian ini adalah *diduga ada "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan unit sentralisasi kredit PT Adira Quantum Multifinance."*

Pengujian Hipotesis dilakukan sebagai berikut :

1. Rumusan Hipotesis
 - $H_0 : \rho = 0$ (berarti pendidikan dan pelatihan TIDAK berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan)
 - $H_a : \rho \neq 0$ (berarti ADA pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan)
2. Tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 5 %
3. Perhitungan t hitung

$$t = \frac{b - B_0}{S_b}$$

Keterangan :

B_0 = mewakili nilai B tertentu sesuai hipotesisnya

S_b = simpangan baku koefisien regresi b

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}{n - 2}}$$

Keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai t_o (t hitung) dengan nilai t tabel, jika $t_o > t$ tabel maka tolak H_o atau terima H_a dan jika $t_o < t$ tabel maka terima H_o atau tolak H_a .

3.4 Variabel dan skala pengukuran

Variabel penelitian terdiri dari 2 yaitu :

1. Variabel Independen atau variabel bebas, adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah "Pendidikan dan Pelatihan".
2. Variabel Dependen atau variabel terikat, adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah "Pengembangan Karir".

Kedua variabel diatas secara operasional perlu didefinisikan dengan maksud untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan dipakai dalam penelitian ini.

Untuk membatasi ruang lingkup yang diteliti maka diberikan pengertian terhadap kedua variabel penelitian sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Variabel-variabel pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari :

- Tujuan Pendidikan dan Pelatihan
 - Kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan
 - Manfaat Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan
 - Metode Pendidikan dan Pelatihan
 - Materi Pendidikan dan Pelatihan
 - Waktu pelatihan
 - Tempat pelatihan
 - Instruktur atau Pelatih
 - Tim penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan
 - Kriteria peserta pendidikan dan pelatihan
 - Materi Handout atau buku materi Pendidikan dan Pelatihan
 - Ketepatan waktu jadwal pelatihan
 - Penilaian Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan
 - Evaluasi pasca Pendidikan dan Pelatihan
2. Pengembangan Karir

Variabel-variabel pengembangan karir dapat dilihat dari :

- Minat bekerja
- Peningkatan Kompetensi
- Tingkat Kemampuan atau Ketrampilan
- Peningkatan Kinerja
- Peningkatan Loyalitas
- Perpindahan (vertikal atau horisontal)
- Tanggung jawab kerja

- Respon terhadap perubahan
- Informasi Karir
- Reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan
- Jumlah karyawan
- Ukuran struktur organisasi
- Situasi dan kondisi top manajemen
- Faktor eksternal
- Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

Perancangan skala perlu dilakukan peneliti jika penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Pada dasarnya skala merupakan angka yang diaplikasikan untuk memudahkan pengukuran.

Dari kedua variabel di atas, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yaitu menempatkan data dalam urutan rangking dari yang tertinggi sampai terendah (Wirawan:2009). Pengukurannya menggunakan skala *Likert* yaitu skala yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden. Jawaban dalam skala Likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Penelitian ini menggunakan klasifikasi jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju	=	5
Setuju	=	4
Ragu-Ragu	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Cara mengumpulkan data penelitian yaitu dengan penelitian kepustakaan (library research) dan field penelitian lapangan (field research).

Dalam penelitian kepustakaan, penulis berusaha untuk mencari untuk mendapatkan sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku yang relevan dengan penelitian ini. Sedangkan dalam penelitian lapangan (field research) dilakukan penulis dengan mengumpulkan data secara langsung dari obyek penelitian.

2. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner ini disusun dan disebarakan kepada responden di obyek penelitian yaitu unit Sentralisasi Kredit ñ PT Adira Quantum Multifinance.

3.6 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh penulis pada obyek penelitian. Data ini adalah berupa hasil kuesioner yang penulis sebarakan ke unit Sentralisasi Kredit ñ PT Adira Quantum Multifinance.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil penulis melalui pihak lain dari dalam perusahaan dimana data tersebut diolah terlebih dulu. Data tersebut yaitu berupa sejarah singkat dan perkembangan dan struktur organisasi PT Adira Quantum Multifinance.

3.7 Populasi dan Sampel

Populasi diartikan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Dalam penelitian SDM, sampel seringkali diambil untuk mewakili seluruh populasi karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit Sentralisasi Kredit ñ PT Adira Quantum Multifinance yang berjumlah 61 orang.

Cara pengukuran sampel menggunakan rumus SLOVIN menurut Husein (2007:108), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

N = populasi karyawan yang diteliti

n = sample atau responden

e = error / dalam presentase dapat ditolerir atas ketidakpastian penggunaan sampel sebagai populasi

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{61}{1 + 61 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{61}{1 + 0,1925}$$

$$n = 51,15 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi } 50$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik *convenience sampling*. *Convenience* berarti nyaman, tidak repot atau mudah. Melalui metode ini peneliti menarik anggota populasi atas dasar kemudahan saja (Istijanto:2008). Sedangkan menurut Sekaran (2006:314), *convenience sampling* adalah pengambilan sampel nonprobabilitas dimana informasi atau data penelitian diperoleh dari anggota populasi yang dapat dengan mudah diakses oleh peneliti

3.8 Metode Analisis Data

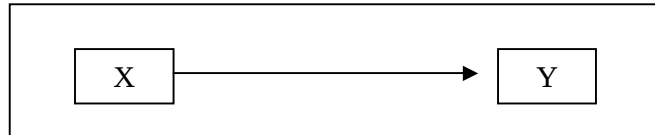
Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisa statistik inferensial, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Karena menggunakan tehnik inferensial, maka penelitian ini menggunakan hipotesis yang terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen ñ pendidikan dan pelatihan dan variabel dependen ñ pengembangan karir.

Untuk meneliti lebih dalam hubungan antara variable-variabelnya menggunakan Analisa Regresi Linear Sederhana. Analisa ini menghasilkan suatu

persamaan yang dapat digunakan untuk mengestimasi nilai suatu variable yang disebut *variable dependen* terhadap variable yang lain disebut *variable independent (regresor)*.

Paradigma dalam penelitian ini mempunyai bentuk sebagai berikut :



X = Pendidikan dan pelatihan ñ variabel independen

Y = Pengembangan Karir ñ variabel dependen

Rumus persamaannya yaitu :

$$Y = a + bX$$

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

A = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

B = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.
Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah memperoleh koefisien regresi maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh dengan variabel dependen (Y). Pengujiannya adalah dengan merumuskan hipotesis yaitu bila $H_0 : \rho = 0$ (berarti pendidikan dan pelatihan TIDAK berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan) dan bila $H_a : \rho \neq 0$ (berarti ADA pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan). Tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 5 %. Dan kemudian menentukan nilai uji t dimana keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai t_o (t hitung) dengan nilai t tabel, jika $t_o > t$ tabel maka tolak H_0 atau terima H_a dan jika $t_o < t$ tabel maka terima H_0 atau tolak H_a .

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data atau Karakteristik Responden

Data penelitian yang diperoleh yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden (karyawan unit Sentralisasi Kredit ñ PT Adira Quantum Multifinance). Dengan dibantu program *SPSS 15.0 for windows* diperoleh tabel output mengenai gambaran umum dari responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden

Categories		Responden	
		Count	Column N %
JenisKelamin	Pria	24	48.0%
	Wanita	26	52.0%
	Total	50	100.0%
Usia	< 25 tahun	18	36.0%
	25-30 tahun	26	52.0%
	31-35 tahun	5	10.0%
	36-40 tahun	1	2.0%
	Total	50	100.0%
PendidikanTerakhir	Diploma 3	22	44.0%
	Sarjana (S1, S2)	27	54.0%
	SLTA/ sederajat	1	2.0%
	Total	50	100.0%
LamaBekerja	<1 tahun	30	60.0%
	1-2 tahun	10	20.0%
	3-4 tahun	5	10.0%
	4-5 tahun	2	4.0%
	5 tahun	3	6.0%
	Total	50	100.0%
StatusKaryawan	Kontrak	4	8.0%
	Outsourcing	35	70.0%
	Tetap	11	22.0%
	Total	50	100.0%

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa :

1. Jumlah responden tertinggi berjenis kelamin wanita sebanyak 26 orang dengan presentase 52% dan jumlah responden terendah berjenis kelamin pria sebanyak 24 orang dengan presentase 48%. Namun demikian perbedaannya tidak cukup signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa manajemen di unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance tidak membedakan jenis kelamin dan sifat pekerjaan di unit ini dapat dilakukan oleh pria dan wanita.
2. Jumlah responden tertinggi adalah berusia antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 52% dan kemudian usia dibawah 25 tahun sebanyak 36%. Hal ini menunjukkan bahwa di unit Sentralisasi Kredit lebih banyak memperkerjakan karyawan dengan usia produktif yang beranjak matang.
3. Jumlah responden tertinggi adalah berlatar belakang pendidikan terakhir Sarjana (S1, S2) sebanyak 54% dan Diploma 3 sebanyak 44%. Hal ini menunjukkan bahwa unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance lebih banyak membutuhkan karyawan yang dengan latar belakang pendidikannya adalah Sarjana walaupun tetap tidak menutup kemungkinan untuk yang berasal dari Diploma 3.
4. Jumlah responden tertinggi adalah yang lama bekerjanya dibawah 1 tahun yaitu sebanyak 60%, disusul kemudian dengan yang lama bekerjanya antara 1 ñ 2 tahun 20%. Perbedaan komposisi ini cukup banyak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan di unit Sentralisasi Kredit adalah karyawan baru.

5. Jumlah responden tertinggi adalah dengan status karyawan outsourcing yaitu sebesar 70% dan disusul status karyawan tetap sebanyak 22%. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen PT Adira Quantum Multifinance lebih cenderung mempekerjakan karyawan outsourcing pada unit Sentralisasi Kredit, dan selain itu dapat dikatakan bahwa jenis pekerjaan pada unit Sentralisasi Kredit mayoritas dapat dilakukan oleh karyawan outsourcing.

4.2 Analisis Tanggapan Responden mengenai Pendidikan dan Pelatihan di PT Adira Quantum Multifinance

Tanggapan responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan yang disebarkan melalui kuesioner kepada responden di unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance adalah :

Tabel 4.2
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 1
Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	38	76.0	76.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel diatas menerangkan mengenai tujuan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selama ini telah sesuai dengan kepentingan perusahaan dan individu. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa 76% menyatakan setuju dan 22% menyatakan sangat setuju. Ada 98% responden yang secara

mayoritas menanggapi secara positif. Ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selama ini sudah sesuai dengan tujuannya.

Tabel 4.3
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 2
Kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	1	2.0	2.0	6.0
Ragu-ragu	2	4.0	4.0	10.0
Setuju	33	66.0	66.0	76.0
Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa 66% menyatakan setuju dan 24% menyatakan sangat setuju. Mayoritas tanggapan responden (90%) adalah positif, dan hal ini berarti bahwa perusahaan telah benar dalam memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.4
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 3
Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	35	70.0	70.0	72.0
Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai manfaat pendidikan dan pelatihan yang diperoleh karyawan dalam bekerja. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 70% menyatakan setuju dan 28% menyatakan sangat setuju. Mayoritas tanggapan responden (98%) adalah positif, dan hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan telah memberi manfaat nyata dalam pekerjaan.

Tabel 4.5
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 4
Metode Pendidikan dan Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	8.0
	Ragu-ragu	4	8.0	8.0	16.0
	Setuju	35	70.0	70.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai metode pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selama ini yaitu secara on the job dan in class dapat mempermudah dalam pemahaman materi oleh peserta. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 70% menyatakan setuju dan 14% menyatakan sangat setuju dan terdapat 8% ragu-ragu, 4% tidak setuju, 4% sangat tidak setuju. Ada 84% tanggapan responden adalah positif, dengan demikian metode pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selama ini sudah cukup mempermudah peserta dalam memahami materi yang diberikan.

Tabel 4.6
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 5
Materi Pendidikan dan Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	4	8.0	8.0	10.0
	Setuju	39	78.0	78.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai kesesuaian materi pendidikan dan pelatihan dengan pekerjaan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 78% menyatakan setuju, 12% menyatakan sangat setuju, 8% menyatakan ragu-ragu, 2% menyatakan tidak setuju. Mayoritas tanggapan responden (80%) adalah positif, dan hal ini berarti bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.7
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 6
Waktu Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	9	18.0	18.0	20.0
	Ragu-ragu	7	14.0	14.0	34.0
	Setuju	31	62.0	62.0	96.0
	Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai waktu pendidikan dan pelatihan yang telah sesuai dengan kebutuhan dan *schedule* kerja karyawan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 62% menyatakan setuju, 4% responden menyatakan sangat setuju, 14% responden menyatakan ragu-ragu, 18% responden menyatakan tidak setuju, 2% responden menyatakan sangat tidak

setuju. Ada 34% tanggapan responden yang ragu dan cenderung negatif, dan sisanya 66% menanggapi secara positif. Ini berarti bahwa walaupun mayoritas tanggapan responden adalah positif, namun waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini masih perlu ditinjau dan dievaluasi lebih lanjut mengenai keefektifannya. Perlu dicari waktu yang sesuai dan tidak mengganggu proses dan produktivitas karyawan.

Tabel 4.8
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 7
Tempat Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Ragu-ragu	9	18.0	18.0	30.0
	Setuju	30	60.0	60.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 60% menyatakan setuju, 10% responden menyatakan sangat setuju, 18% responden menyatakan ragu-ragu, 12% responden menyatakan tidak setuju. Ada total 30% responden menanggapi secara ragu-ragu dan negatif, dan 70% responden menanggapi secara positif. Ini berarti bahwa walaupun mayoritas tanggapan responden adalah positif, namun tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini masih perlu ditinjau dan dievaluasi lebih lanjut. Perlu sesekali waktu untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di luar dari lokasi atau tempat yang selama ini diselenggarakan.

Tabel 4.9
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 8
Instruktur atau Pelatih

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	6	12.0	12.0	14.0
Setuju	38	76.0	76.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai pemahaman materi oleh instruktur atau pelatih. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 76% menyatakan setuju, 10% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 86% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa kualitas instruktur atau pelatih pendidikan dan pelatihan adalah baik.

Tabel 4.10
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 9
Fasilitas Pendukung Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	8	16.0	16.0	18.0
Ragu-ragu	4	8.0	8.0	26.0
Setuju	35	70.0	70.0	96.0
Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai fasilitas pendukung selama pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 70% responden menyatakan setuju, 4% responden menyatakan sangat setuju, 8% menyatakan ragu-ragu, 16% responden menyatakan tidak setuju, 2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Jadi ada total 26% responden menanggapi secara

ragu-ragu dan negatif, ada total 74% responden yang menanggapi secara positif. Hal ini berarti bahwa fasilitas pendukung pelatihan perlu ditingkatkan, fasilitas yang dimaksud adalah diluar perlengkapan penyampaian pelatihan yaitu *infocus/LCD, white board* dan *soundsystem*.

Tabel 4.11
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 10
Tim Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	2	4.0	4.0	6.0
Setuju	42	84.0	84.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai tim penyelenggara pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 84% menyatakan setuju, 10% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 94% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa tim penyelenggara pendidikan dan pelatihan telah menyelenggarakan tugasnya dengan baik.

Tabel 4.12
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 11
Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	8	16.0	16.0	20.0
Ragu-ragu	7	14.0	14.0	34.0
Setuju	28	56.0	56.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai seleksi peserta pelatihan agar sesuai dengan materi pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 56% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan sangat setuju, 14% menyatakan ragu-ragu, 16% responden menyatakan tidak setuju, 4% responden menyatakan sangat tidak setuju. Jadi ada total 34% responden menanggapi secara ragu-ragu dan negatif, ada total 66% responden yang menanggapi secara positif. Hal ini berarti bahwa walaupun bukan secara mayoritas namun terdapat jumlah responden yang menginginkan bahwa seleksi peserta pelatihan tidak dilakukan. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini karena ada beberapa dari karyawannya yang mempunyai keinginan kuat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tanpa perlu ada proses seleksi yang tentunya akan mengurangi peluang mereka untuk bisa mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.13
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 12
Materi handout atau buku materi Pendidikan dan Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	12.0
	Ragu-ragu	5	10.0	10.0	22.0
	Setuju	36	72.0	72.0	94.0
	Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai materi handout atau buku materi pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 72% menyatakan setuju, 6% menyatakan sangat setuju, 10% menyatakan ragu-ragu, 10% menyatakan tidak setuju, 2% menyatakan sangat

tidak setuju. Jadi ada total 22% responden yang menyatakan secara ragu-ragu dan negatif, dan 78% responden yang menyatakan secara positif. Hal ini berarti, walaupun mayoritas responden menanggapi secara positif tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan 22% responden yang menyatakan ragu-ragu dan negatif. Perusahaan perlu meninjau ulang mengenai kelengkapan materi handout atau buku materi.

Tabel 4.14
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 13
Ketepatan waktu Jadwal Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Ragu-ragu	7	14.0	14.0	28.0
	Setuju	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai ketepatan waktu jadwal pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 72% menyatakan setuju, 14% menyatakan ragu-ragu, 14% menyatakan tidak setuju. Jadi ada total 28% responden yang menyatakan secara ragu-ragu dan negatif, dan 72% responden yang menyatakan secara positif. Hal ini berarti, walaupun mayoritas responden menanggapi secara positif namun perusahaan tetap perlu meningkatkan kembali kedisiplinan dalam penerapan waktu pelatihan agar sesuai dengan jadwal yang ada.

Tabel 4.15
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 14

Penilaian Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	2	4.0	4.0	6.0
Ragu-ragu	4	8.0	8.0	14.0
Setuju	41	82.0	82.0	96.0
Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai tim proses penilaian sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 82% menyatakan setuju, 4% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 86% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa tim proses penilaian sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan tetap perlu dilaksanakan. Tanggapan responden ini juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sadar dan memerlukan suatu ukuran hasil setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.16
Variabel : Pendidikan dan Pelatihan (X)
Pertanyaan nomor 15
Evaluasi Pasca Pendidikan dan Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	3	6.0	6.0	8.0
Setuju	42	84.0	84.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai diperlukannya evaluasi secara menyeluruh pasca pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 84% menyatakan setuju, 8% menyatakan sangat

setuju. Jadi ada 92% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa diperlukan evaluasi secara menyeluruh setiap setelah melakukan proses pendidikan dan pelatihan.

Arti dari tanggapan ini terkait juga dengan tanggapan di tabel 4.15, dimana secara sadar karyawan memerlukan penilaian setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan dan setelah itu perlu dievaluasi kembali atas implementasinya di pekerjaan sehari-hari.

4.3 Analisis Tanggapan Responden mengenai Pengembangan Karir di PT Adira Quantum Multifinance.

Tabel 4.17
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 16
Minat Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	4.0
	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	8.0
	Setuju	36	72.0	72.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai peningkatan minat bekerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 72% menyatakan setuju, 20% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 92% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan senantiasa perlu dilaksanakan agar minat bekerja semakin meningkat.

Tabel 4.18
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 17
Peningkatan Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	39	78.0	78.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai peningkatan kompetensi diri setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 78% menyatakan setuju, 20% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 98% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan yang diadakan akan secara otomatis meningkatkan kompetensi diri karyawan.

Tabel 4.19
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 18
Tingkat Kemampuan dan Ketrampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	4.0
	Ragu-ragu	1	2.0	2.0	6.0
	Setuju	42	84.0	84.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai peningkatan kemampuan dan ketrampilan kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 84% menyatakan setuju, 10% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 94% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa dengan dilaksanakannya pendidikan dan

pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 4.20
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 19
Peningkatan Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	4	8.0	8.0	10.0
Setuju	38	76.0	76.0	86.0
Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai peningkatan kinerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 76% menyatakan setuju, 14% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 90% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan senantiasa perlu dilaksanakan agar kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Tabel 4.21
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 20
Peningkatan Loyalitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Ragu-ragu	4	8.0	8.0	12.0
Setuju	43	86.0	86.0	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai peningkatan loyalitas kepada perusahaan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 86% menyatakan setuju, 2% menyatakan sangat

setuju. Jadi ada 88% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.22
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 21
Perpindahan (vertikal atau horisontal)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	1	2.0	2.0	4.0
Ragu-ragu	7	14.0	14.0	18.0
Setuju	37	74.0	74.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai tingkat perpindahan karyawan baik itu yang sifatnya mutasi maupun promosi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 74% menyatakan setuju, 8% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 82% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti perusahaan cenderung melakukan promosi atau mutasi setelah karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.23
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 22
Respon terhadap Perubahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	44	88.0	88.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai respon terhadap perubahan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 88% menyatakan setuju, 10% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 98% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan mengajarkan dan mempersiapkan karyawan untuk selalu siap menghadapi perubahan-perubahan.

Tabel 4.24
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 23
Tanggung Jawab Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	4	8.0	8.0	10.0
	Setuju	39	78.0	78.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai peningkatan rasa tanggung jawab kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 78% menyatakan setuju, 12% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 90% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa rasa tanggung jawab kerja akan meningkat bila telah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.25
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 24
Informasi Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Ragu-ragu	7	14.0	14.0	22.0
	Setuju	33	66.0	66.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai pemberian informasi tentang karir yang ada di perusahaan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 66% menyatakan setuju, 12% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 78% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti perusahaan telah memberikan informasi karir secara terbuka kepada para karyawan.

Tabel 4.26
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 25
Reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	5	10.0	10.0	12.0
	Setuju	26	52.0	52.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai pemberian reward atau penghargaan dari perusahaan akan memberikan pengaruh yang positif bagi pengembangan diri karyawan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak

52% menyatakan setuju, 36% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 86% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa karyawan sangat mengharapkan bahwa perusahaan senantiasa memberikan reward atau penghargaan atas hasil-hasil yang dicapai oleh karyawan, karena penghargaan tersebut bagi mereka merupakan suatu bentuk peningkatan *value added* atau nilai tambah atas pengembangan diri mereka.

Tabel 4.27
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 26
Jumlah Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Ragu-ragu	8	16.0	16.0	22.0
Setuju	35	70.0	70.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai pengaruh jumlah karyawan terhadap peluang peningkatan karir karyawan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 70% menyatakan setuju, 8% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 78% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa mereka (karyawan) merasa bahwa penambahan jumlah karyawan akan mempengaruhi peluang terhadap peningkatan karir mereka. Secara positif dapat diartikan bahwa ada sebanyak 78% responden yang mempunyai ambisi untuk selalu meningkatkan karirnya.

Tabel 4.28
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 27
Ukuran Struktur Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	5	10.0	10.0	12.0
Setuju	39	78.0	78.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai ukuran struktur organisasi yang melebar akan memberikan tambahan peluang karir bagi karyawan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 78% menyatakan setuju, 10% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 88% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti bahwa karyawan sangat mengharapkan bahwa struktur organisasi yang melebar akan memberikan peluang bagi mereka untuk mengembangkan karirnya.

Tabel 4.29
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 28
Situasi dan Kondisi Top Manajemen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	6	12.0	12.0	14.0
Setuju	37	74.0	74.0	88.0
Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai pengaruh situasi dan kondisi yang ada di level top manajemen terhadap kebijakan atau keputusan peningkatan karir individu. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 74% menyatakan setuju, 12% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 86% responden

yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti situasi dan kondisi pada level top manajemen sangat memberikan pengaruh terhadap kebijakan atau keputusan peningkatan karir individu.

Tabel 4.30
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 29
Faktor Eksternal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	42	84.0	84.0	94.0
	Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai pengaruh faktor eksternal seperti faktor ekonomi, sosial, politik yang terjadi diluar perusahaan yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 84% menyatakan setuju, 6% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 90% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti faktor eksternal perusahaan akan membawa pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini dimungkinkan karena 70% responden adalah status outsourcing, perusahaan masih belum berani memperkerjakan karyawan dengan status karyawan tetap yang salah satu pertimbangannya adalah untuk mengantisipasi pemburukkan situasi bisnis perusahaan yang diakibatkan dari faktor eksternal yang kemudian berimbas kepada pengurangan karyawan.

Tabel 4.31
Variabel : Pengembangan Karir (Y)
Pertanyaan nomor 30
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap pengembangan karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	8.0
	Setuju	41	82.0	82.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel ini menerangkan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir individu. Tanggapan responden tentang hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 82% menyatakan setuju, 10% menyatakan sangat setuju. Jadi ada 92% responden yang secara mayoritas tanggapannya adalah positif, dan hal ini berarti karyawan merasa bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti akan membawa pengaruh positif terhadap pengembangan karir mereka.

4.4 Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance

Analisa data hasil penelitian dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance.

Dengan menggunakan tehnik analisa regresi sederhana dengan dibantu program SPSS 15.0 for windows maka didapat data yang sudah diolah sebagai berikut :

Tabel 4.32
Descriptive Statistic

	Mean	Std. Deviation	N
PengembanganKarir	59.60	5.241	50
PendidikanPelatihan	57.54	5.880	50

Dengan jumlah sampel 50, nilai rata-rata Pengembangan Karir adalah 59,60, dan standar deviasi sebesar 5,24. Sedangkan rata-rata nilai Pendidikan dan Pelatihan adalah sebesar 57,54 dengan standar deviasi 5,88. Nilai-nilai standar deviasi jauh lebih kecil dari nilai rata-rata, artinya sampel yang digunakan cenderung homogen.

Tabel 4.33
Tabel Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	19.739	4.681		4.217	.000
PendidikanPelatihan	.693	.081	.777	8.559	.000

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

Hasil dari uji coefficients pada tabel 4.33 diperoleh nilai konstanta (a) = 19,739 dengan t hitung = 4,217 dengan signifikansi sebesar 0.000. Koefisien Pendidikan dan Pelatihan adalah sebesar 0,693 dengan nilai t hitung = 8,559 dengan signifikansi sebesar 0.000. Maka dengan demikian diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 19,739 + 0,693X$$

Koefisien regresi yang diperoleh b = 0, 693 masih tergolong rendah, artinya pendidikan dan pelatihan adalah penting bagi perusahaan namun masih

kecil kemungkinannya membawa peranan dalam pengembangan karir karyawan unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance.

Persamaan regresi $Y = 19,739 + 0,693X$ perlu diuji apakah memang valid untuk meprediksi variabel dependen. Atau dengan kata lain, akan dilakukan pengujian apakah pendidikan dan pelatihan akan membawa pengaruh terhadap pengembangan karir.

Penghitungan statistiknya adalah menggunakan uji t, dimana membandingkan antara t hitung dengan t tabel dengan kaidah keputusannya adalah :

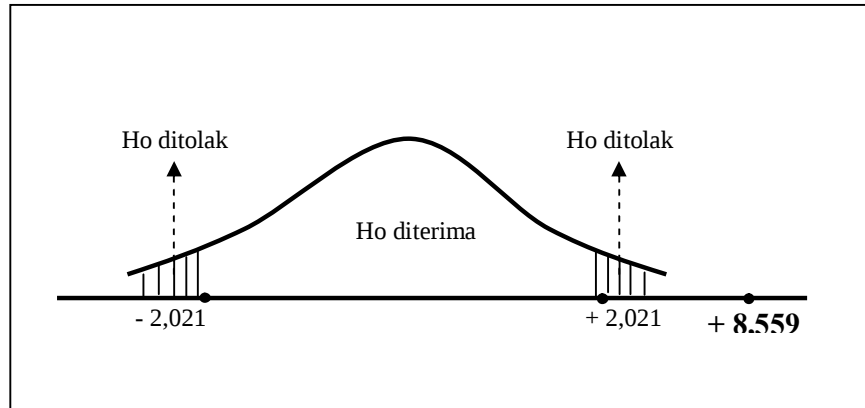
- Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada tidak ada pengaruh.

Pada tabel 4.33 diperoleh nilai t hitung sebesar 8,559. Dan untuk memperoleh t tabel dengan prosedur :

- tingkat signifikasi $\alpha = 5\%$
- df atau derajat kebebasan = jumlah data $\hat{n}$ 2, atau $50 \hat{n} 2 = 48$
- dilakukan uji dua pihak
- diperoleh t tabel = 2,021

Dengan demikian t hitung $>$ t tabel atau $8,559 > 2,021$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Gambar 4.1
Uji Dua Pihak (two tail)



Gambar 4.1 menerangkan bahwa nilai t hitung berada di wilayah atau area penolakan H_0 dimana dibatasi dengan nilai t tabel 2,021.

Pengaruh ini memiliki nilai yang cukup berperan antara pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karir namun pengembangan karir karyawan unit sentralisasi kredit telah diatur oleh pihak manajemen dengan mempertimbangkan tidak hanya dari faktor pendidikan dan pelatihan tetapi dari faktor-faktor lain seperti pencapaian kinerja, tingkat kedisiplinan, motivasi dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang penulis lakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan di unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diperoleh persamaan regresi $Y = 19,739 + 0,693X$, koefisien regresi diperoleh sebesar 0,693 yang tergolong masih rendah, artinya bahwa pendidikan dan pelatihan adalah penting bagi perusahaan namun masih kecil kemungkinannya membawa peranan dalam pengembangan karir karyawan unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance.
2. Berdasarkan uji hipotesis dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel, diperoleh t hitung = 8,559 dan t tabel = 2,021 dimana pernyataan hipotesisnya adalah jika nilai t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh, namun jika nilai t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada tidak ada pengaruh. Hasilnya adalah H_0 ditolak karena t hitung > t tabel. Dengan demikian dinyatakan bahwa **terdapat** *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan di unit Sentralisasi Kredit PT Adira Quantum Multifinance.*
3. Pengaruh ini memiliki nilai yang cukup berperan antara pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karir namun pengembangan karir karyawan unit

sentralisasi kredit telah diatur oleh pihak manajemen dengan mempertimbangkan tidak hanya dari faktor pendidikan dan pelatihan tetapi dari faktor-faktor lain seperti pencapaian kinerja, tingkat kedisiplinan, motivasi dan lain-lain.

5.2 Saran

Penulis mencoba memberikan saran yang sekiranya dapat berguna bagi perusahaan PT Adira Quantum Multifinance sebagai berikut :

1. Disarankan agar waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat di upayakan sesuai dengan schedule kerja para peserta pelatihan. Karena dengan pelaksanaan waktu pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan tersebut maka produktivitas dan target yang diemban oleh peserta pelatihan tetap terjaga.
2. Disarankan agar tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat diatur sedemikian rupa secara efektif dan nyaman agar supaya pemahaman materi pelatihan dapat diserap oleh peserta pelatihan dengan maksimal.
3. Disarankan agar fasilitas pendukung pendidikan dan pelatihan lebih ditingkatkan supaya proses belajar mengajar dapat efektif dan nyaman.
4. Disarankan untuk sementara ini perusahaan jangan dulu menerapkan proses seleksi peserta pendidikan dan pelatihan. Perusahaan perlu memperhatikan animo yang cukup tinggi dari beberapa karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks ñ Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Hamalik, Oemar (2007) Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Isitijanto. (2008). Riset Sumber Daya Manusia ñ Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri (2004). Manajemen Sumber Daya Strategik. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mathis, Robert L & Jackson, John H (2006). Human Resource Management. Salemba Empat. Jakarta
- Riduan & Sunarto, H (2009). Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Santoso, Singgih. (2006). Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 15. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesembilan. CV Alfabeta. Bandung.
- Suharjo, Bambang. (2008). Analisis Regresi Terapan dengan SPSS. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sulaiman, Wahid (2004). Analisis Regresi menggunakan SPSS contoh kasus dan pemecahannya. Andi. Yogyakarta
- Sunyoto, Danang (2009). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. MedPress. Jogjakarta
- Supranto, J. (2007). Teknik Sampling ñ Untuk Survey & Eksperimen. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Umar, Husein (2008). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Usmara, Usi (2009). Boundaryless Career for the 21st Century ñ Karir tanpa batas dalam abad 21. Amara Books. Yogyakarta

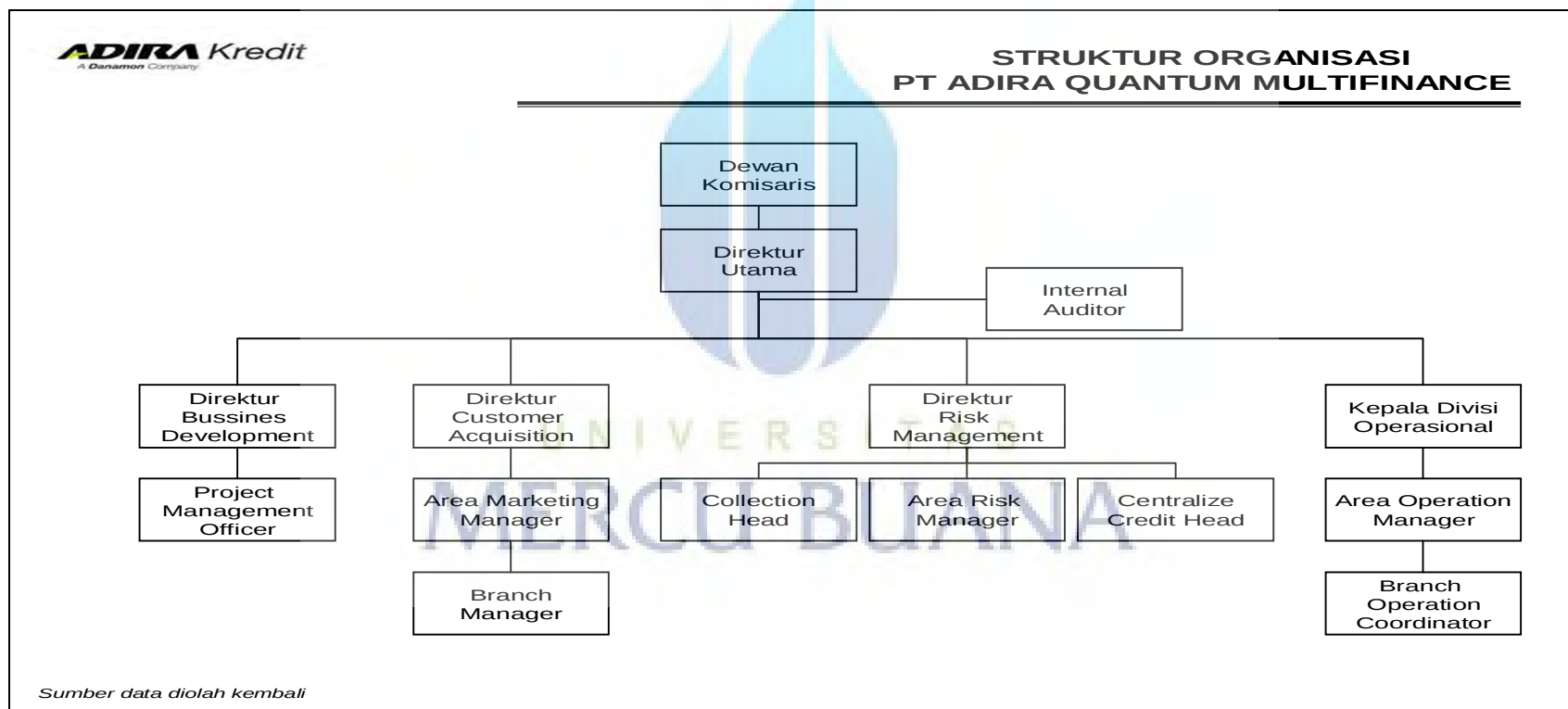
Wahana Komputer (2007). Panduan Praktis : Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 15.0. Andi. Yogyakarta



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1



KUESIONER

aban yang tersedia

☐ Wanita

2. Usia :
☐ < 25 tahun ☐ 25-30 tahun ☐ 31-35 tahun ☐ 36-40 tahun ☐ > 40 tahun

3. Pendidikan terakhir :
☐ SLTA / sederajat ☐ Diploma 3 ☐ Sarjana (S1, S2) ☐ Lainnya

4. Lama bekerja di Adira Quantum :
☐ < 1 tahun ☐ 1-2 tahun ☐ 3-4 tahun ☐ 4-5 tahun ☐ 5 tahun

5. Status karyawan :
☐ Tetap ☐ Kontrak ☐ Outsourcing ☐ Percobaan (menjadi Tetap)

Berilah tanda X pada kolom jawaban di sebelah kanan yaitu:

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju,
- RR = Ragu-ragu,
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						
1	Pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan selama ini telah sesuai dengan tujuannya baik itu untuk kepentingan perusahaan maupun individu (karyawan).					
2	Perusahaan telah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					
3	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti telah memberikan manfaat bagi saya dalam bekerja					
4	Metode pendidikan dan pelatihan yang dilakukan sekarang ini yaitu secara on the job dan in class dapat mempermudah saya dalam memahami materinya.					
5	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.					
6	Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan dan schedule kerja saya dan atau team.					
7	Tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti sudah cukup memadai sehingga dapat secara efektif membantu saya dalam penyerapan materi.					
8	Materi pendidikan dan pelatihan telah dipahami dan dikuasai secara menyeluruh oleh instruktur / pelatih					
9	Fasilitas pendukung pendidikan dan pelatihan sudah cukup memadai seperti infocus, whiteboard, soundsystem, dll					
10	Tim penyelenggara pendidikan dan pelatihan telah melakukan tugasnya dengan baik					
11	Peserta pendidikan dan pelatihan harus terlebih dulu diseleksi sesuai dengan kriteria materi pelatihannya					
12	Selama ini peserta pendidikan dan pelatihan telah memperoleh materi pendidikan dan pelatihan berupa handout atau buku yang diberikan oleh instruktur/ team penyelenggara pendidikan dan pelatihan.					
13	Waktu pengajaran / presentasi yang dibawakan oleh instruktur sudah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
14	Sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan telah dilakukan proses penilaian / assesstment.					
15	Evaluasi secara menyeluruh pasca pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan secara optimal					

	AN	STS	TS	RR	S	SS
16	Pendidikan dan pelatihan yang telah saya dapatkan menumbuhkan minat saya untuk semakin giat bekerja					
17	Pendidikan dan pelatihan yang telah saya ikuti secara otomatis akan meningkatkan kompetensi diri saya					
18	Ketrampilan dan kemampuan bekerja saya semakin meningkat dan terasah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan					
19	Pendidikan dan pelatihan yang telah saya ikuti akan meningkatkan kinerja saya					
20	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan maka loyalitas saya kepada perusahaan semakin tinggi					
21	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, perusahaan kemudian memindahkan saya ke suatu unit kerja baru baik itu sifatnya promosi ataupun mutasi					
22	Melalui pendidikan dan pelatihan mengajarkan saya untuk selalu siap menghadapi perubahan apapun yang terjadi di perusahaan					
23	Melalui pendidikan dan pelatihan mengajarkan saya untuk semakin bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					
24	Perusahaan senantiasa memberikan informasi karir secara terbuka kepada seluruh karyawan					
25	Reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan tersebut.					
26	Jumlah karyawan yang ada di unit sentralisasi kredit akan berpengaruh terhadap peluang dan kesempatan atas peningkatan karir saya.					
27	Struktur organisasi di sentralisasi kredit yang semakin melebar akan menciptakan peluang baru bagi peningkatan karir saya.					
28	Situasi dan kondisi yang terjadi di level top manajemen Adira Quantum akan berpengaruh terhadap kebijakan atas keputusan peningkatan karir saya.					
29	Faktor eksternal (ekonomi, sosial, politik) yang terjadi di luar Adira Quantum akan berpengaruh terhadap pengembangan karir saya disini.					
30	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memberikan pengaruh kepada pengembangan karir saya					

SARAN :

TABEL SKOR RESPONDEN

AN PELATIHAN

RESPONDEN	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
2	4	2	5	4	4	1	4	4	4	4	5	2	4	4	4	55
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	62
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	70
7	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
10	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
11	4	4	4	2	4	2	2	4	2	3	4	2	2	3	4	46
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	62
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
15	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	63
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	58
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	70
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	58
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
21	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	59
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
23	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	64
24	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	1	4	54
25	4	3	4	1	3	2	4	4	4	4	5	1	2	2	5	48
26	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	52
27	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	54
28	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	52
29	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	58
30	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	56
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	58
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	55
37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	54
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
39	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	4	4	50
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58
41	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	69
42	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	54
43	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	60
44	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	54
45	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
46	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
47	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	52
48	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	54
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	58
51	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	56
TOTAL	214	206	215	197	204	178	187	200	183	204	180	187	183	193	202	2933

TABEL SKOR RESPONDEN

GAN KARIR

RESPONDEN	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	3	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	64
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	57
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
11	3	4	4	3	4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	53
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	63
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	61
15	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	66
16	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	68
17	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	61
18	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	66
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
23	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	61
25	2	4	2	3	4	1	3	4	3	5	5	3	5	4	3	51
26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	55
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
28	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	59
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
33	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
34	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	63
39	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	56
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
41	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	70
42	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
43	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
44	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	54
45	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	58
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	59
47	3	4	4	3	4	3	3	4	2	5	2	3	3	4	2	49
48	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	53
49	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	50
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	59
51	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	57
TOTAL	207	211	203	204	196	196	203	207	194	214	193	202	202	202	203	3037

DE BUTIR PERTANYAAN KUESIONER

KODE BUTIR PERTANYAAN	VARIABEL PERTANYAAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	
Q1	Tujuan Pendidikan dan Pelatihan
Q2	Kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan
Q3	Manfaat Pendidikan dan Pelatihan
Q4	Metode Pendidikan dan Pelatihan
Q5	Materi Pendidikan dan Pelatihan
Q6	Waktu Pendidikan dan Pelatihan
Q7	Tempat Pendidikan dan Pelatihan
Q8	Instruktur atau Pelatih
Q9	Fasilitas Pendukung Pendidikan dan Pelatihan
Q10	Tim Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan
Q11	Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan
Q12	Materi Handout dan buku materi Pendidikan dan Pelatihan
Q13	Ketepatan Waktu Jadwal Pelatihan
Q14	Penilaian Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan
Q15	Evaluasi Pasca Pendidikan dan Pelatihan
PENGEMBANGAN KARIR	
Q16	Minat Bekerja
Q17	Peningkatan Kompetensi
Q18	Tingkat Kemampuan dan Ketrampilan
Q19	Peningkatan Kinerja
Q20	Peningkatan Loyalitas
Q21	Perpindahan (vertikal atau horisontal)
Q22	Respon Terhadap Perubahan
Q23	Tanggung Jawab Kerja
Q24	Informasi Karir
Q25	Reward atau penghargaan yang diberikan ke karyawan
Q26	Jumlah Karyawan
Q27	Ukuran Struktur Organisasi
Q28	Situasi dan Kondisi top manajemen
Q29	Faktor Eksternal
Q30	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

L PENOLONG ITUNGAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

Y	X	XY	X^2	Y^2
60	59	3,540	3,481	3,600
52	55	2,860	3,025	2,704
60	60	3,600	3,600	3,600
60	50	3,000	2,500	3,600
64	62	3,968	3,844	4,096
75	70	5,250	4,900	5,625
57	60	3,420	3,600	3,249
60	60	3,600	3,600	3,600
60	59	3,540	3,481	3,600
61	55	3,355	3,025	3,721
53	46	2,438	2,116	2,809
63	62	3,906	3,844	3,969
60	60	3,600	3,600	3,600
61	60	3,660	3,600	3,721
66	63	4,158	3,969	4,356
68	58	3,944	3,364	4,624
61	58	3,538	3,364	3,721
66	70	4,620	4,900	4,356
59	58	3,422	3,364	3,481
60	58	3,480	3,364	3,600
60	59	3,540	3,481	3,600
61	65	3,965	4,225	3,721
66	64	4,224	4,096	4,356
61	54	3,294	2,916	3,721
51	48	2,448	2,304	2,601
55	52	2,860	2,704	3,025
59	54	3,186	2,916	3,481
59	52	3,068	2,704	3,481
61	58	3,538	3,364	3,721
61	56	3,416	3,136	3,721
60	60	3,600	3,600	3,600
61	58	3,538	3,364	3,721
62	60	3,720	3,600	3,844
45	36	1,620	1,296	2,025
61	60	3,660	3,600	3,721
61	55	3,355	3,025	3,721
60	54	3,240	2,916	3,600
63	62	3,906	3,844	3,969
56	50	2,800	2,500	3,136
60	58	3,480	3,364	3,600
70	69	4,830	4,761	4,900
56	54	3,024	2,916	3,136
63	60	3,780	3,600	3,969
54	54	2,916	2,916	2,916
58	58	3,364	3,364	3,364
59	60	3,540	3,600	3,481
49	52	2,548	2,704	2,401
53	54	2,862	2,916	2,809
50	60	3,000	3,600	2,500
59	58	3,422	3,364	3,481
ΣY 2,980.00	ΣX 2,877.00	ΣXY 172,643.00	ΣX^2 167,237.00	ΣY^2 178,954.00
$\bar{Y}$ 59.60	$\bar{X}$ 57.54			

$$b = \frac{\Sigma XY - n\bar{X}\bar{Y}}{\Sigma X^2 - n\bar{X}^2}$$

$$= 0.693$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$= 19.739$$

$$Y = 19.739 + 0.693X$$

<https://lib.mercubuana.ac.id>

UJI RELIABILITAS

Scale : Pendidikan dan Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.828	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	53.36	32.072	.378	.451	.803
Q2	53.50	29.561	.460	.590	.796
Q3	53.32	29.936	.596	.826	.788
Q4	53.68	28.018	.642	.704	.781
Q5	53.54	31.396	.484	.679	.797
Q6	54.06	30.058	.371	.633	.804
Q7	53.86	30.123	.421	.502	.799
Q8	53.62	29.873	.621	.713	.787
Q9	53.96	29.753	.420	.486	.800
Q10	53.54	29.682	.734	.850	.783
Q11	54.02	31.571	.173	.575	.824
Q12	53.84	31.117	.308	.556	.808
Q13	53.96	31.182	.351	.669	.804
Q14	53.72	32.083	.275	.501	.808
Q15	53.58	31.555	.422	.799	.800

UJI RELIABILITAS

Scale : Pengembangan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.853	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q16	55.54	22.621	.641	.856	.833
Q17	55.46	23.764	.565	.738	.838
Q18	55.62	23.587	.578	.867	.837
Q19	55.60	23.102	.645	.807	.833
Q20	55.74	25.217	.404	.599	.847
Q21	55.76	23.615	.512	.735	.841
Q22	55.60	24.245	.558	.529	.839
Q23	55.54	25.315	.463	.598	.845
Q24	55.80	22.776	.524	.659	.841
Q25	55.40	24.490	.306	.506	.856
Q26	55.80	24.327	.408	.617	.847
Q27	55.64	24.031	.604	.648	.837
Q28	55.64	24.725	.427	.681	.846
Q29	55.64	26.725	.140	.350	.856
Q30	55.62	24.200	.545	.626	.840

UJI VALIDITAS
Scale : Pendidikan dan Pelatihan

Correlations

		TujuanDiklat	Pendidikan dan Pelatihan
TujuanDiklat	Pearson Correlation	1	.453**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		KesempatanmengikutiDiklat	Pendidikan dan Pelatihan
KesempatanmengikutiDiklat	Pearson Correlation	1	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		ManfaatDiklat	Pendidikan dan Pelatihan
ManfaatDiklat	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		MetodeDiklat	Pendidikan dan Pelatihan
MetodeDiklat	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		MateriDiklat	Pendidikan dan Pelatihan
MateriDiklat	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		WaktuDiklat	Pendidikan dan Pelatihan
WaktuDiklat	Pearson Correlation	1	.500**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		TempatDiklat	Pendidikan dan Pelatihan
TempatDiklat	Pearson Correlation	1	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Instrukur Pelatih	Pendidikan dan Pelatihan
InstrukturPelatih	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		FasilitasDiklat	Pendidikan dan Pelatihan
FasilitasDiklat	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Tim Penyelen ggara	Pendidikan dan Pelatihan
TimPenyelenggara	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Seleksi Peserta	Pendidikan dan Pelatihan
SeleksiPeserta	Pearson Correlation	1	.338*
	Sig. (2-tailed)		.016
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.338*	1
	Sig. (2-tailed)	.016	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Materi Handout	Pendidikan dan Pelatihan
MateriHandout	Pearson Correlation	1	.431**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Ketepatan Waktu Diklat	Pendidikan dan Pelatihan
Ketepatan Waktu Diklat	Pearson Correlation	1	.457**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Penilaian Pradan Pasca Diklat	Pendidikan dan Pelatihan
Penilaian Pradan Pasca Diklat	Pearson Correlation	1	.378**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.378**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Evaluasi Diklat	Pendidikan dan Pelatihan
Evaluasi Diklat	Pearson Correlation	1	.500**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS

Scale : Pengembangan Karir

Correlations

		MinatBekerja	Pengemba ngan Karir
MinatBekerja	Pearson Correlation	1	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Peningkatan Kompetensi	Pengemba ngan Karir
PeningkatanKompetensi	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Tingkat Kemampuan dan Ketrampilan	Pengemba ngan Karir
TingkatKemampuan Ketrampilan	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Peningkatan Kinerja	Pengemba ngan Karir
PeningkatanKinerja	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Peningkatan Loyalitas	Pengemba ngan Karir
PeningkatanLoyalitas	Pearson Correlation	1	.481**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Perpindahan	Pengemba ngan Karir
Perpindahan	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		ResponThd Perubahan	Pengemba ngan Karir
ResponThdPerubahan	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Tanggung JawabKerja	Pengemba ngan Karir
TanggungJawabKerja	Pearson Correlation	1	.525**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		InformasiKarir	Pengemba ngan Karir
InformasiKarir	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Reward Penghargaan	Pengembangan Karir
Reward Penghargaan	Pearson Correlation	1	.438**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Jumlah Karyawan	Pengembangan Karir
Jumlah Karyawan	Pearson Correlation	1	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Correlations

		Ukuran Organisasi	Pengembangan Karir
Ukuran Organisasi	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		SituasiTop Manajemen	Pengemba ngan Karir
SituasiTopManajemen	Pearson Correlation	1	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Faktor Eksternal	Pengemba ngan Karir
FaktorEksternal	Pearson Correlation	1	.215
	Sig. (2-tailed)		.134
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.215	1
	Sig. (2-tailed)	.134	
	N	50	50

Correlations

		Pengaruh Dikatthd Pengemba nganKarir	Pengemba ngan Karir
PengaruhDikatthd PengembanganKarir	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).