

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULUTGO PUSAT DI MANADO*EFFECT OF TRAINING, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CENTRAL BANK SULUTGO IN MANADO*

Oleh :

Angelita Gabriel Wotulo¹**Greis M. Sendow²****Regina Saerang³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹angelitagabriel28@gmail.com²greissendow@gmail.com³regina.saerang@yahoo.com

Abstrak : Sebagai negara berkembang yang sedang memasuki era negara industri baru, Indonesia tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut lebih berkompetensi lagi dalam bersaing guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan SDM yang memiliki skill, pengetahuan yang baik, luas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari kinerja, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu diadakan pelatihan yang guna lebih mengembangkan skill dari karyawan, seperti yang dilakukan oleh PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan dengan variabel pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. PT. Bank SulutGo Pusat Manado sebaiknya lebih meningkatkan informasi tentang pengembangan karirnya sehingga karyawan yang ingin mengembangkan karirnya ketingkat jabatan yang lebih tinggi dapat mengetahui proses yang ada untuk pengembangan karir dan dapat merencanakan karirnya dengan lebih baik lagi.

Kata Kunci: *insentif, disiplin kerja, prestasi kerja*

Abstract : *The resources owned by the company are limited in nature, so the company is required to be able to empower and optimize to achieve its goals and maintain its survival. Human resources are one of the company's competitive advantages in the efficiency, effectiveness and flexibility of the company in achieving its objectives. The role of human resources is very important to achieve company goals. This certainly does not escape the various supporting factors in increasing productivity or employee performance including work discipline and also rewarding that is worth the employee's performance, apart from the salary received by employees, namely incentives the purpose of this study is to know and analyze the influence Providing incentives for employee work performance and the influence of work discipline both partially and simultaneously on work performance at PT. Hasjrat Abadi Branch of Manado using the indicators contained. The population in this study were 100 employees. The research method used is multiple linear regression analysis method. The results of research and hypotheses show that the provision of incentives and work discipline simultaneously have a significant effect on work performance. Partially giving incentives has a positive and significant effect on employee performance and work ethics have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords: *incentives, work discipline, work performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan yang baik dan luas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari kinerja, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu di adakan pelatihan-pelatihan yang guna lebih mengembangkan skill dari karyawan, seperti yang di lakukan oleh PT. Bank SulutGo Pusat Manado.

PT. Bank SulutGo merupakan perusahaan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan Kredit dan Perbankan Wilayah Sulutgo berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. Bank SulutGo menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat Bank SulutGo harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Pusat di Manado.
2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Pusat di Manado.
3. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Pusat di Manado
4. Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Pusat di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, dkk, 2012:5).

Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan adalah usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Simamora dan Hendry, 2013:94).

Kompetensi

Sedarmayanti (2014:32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan yang berhubungan dengan Pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan.

Kinerja

Mahsun (2006:25) mendefinisikan kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011 : 94 dalam Roring, 2017).

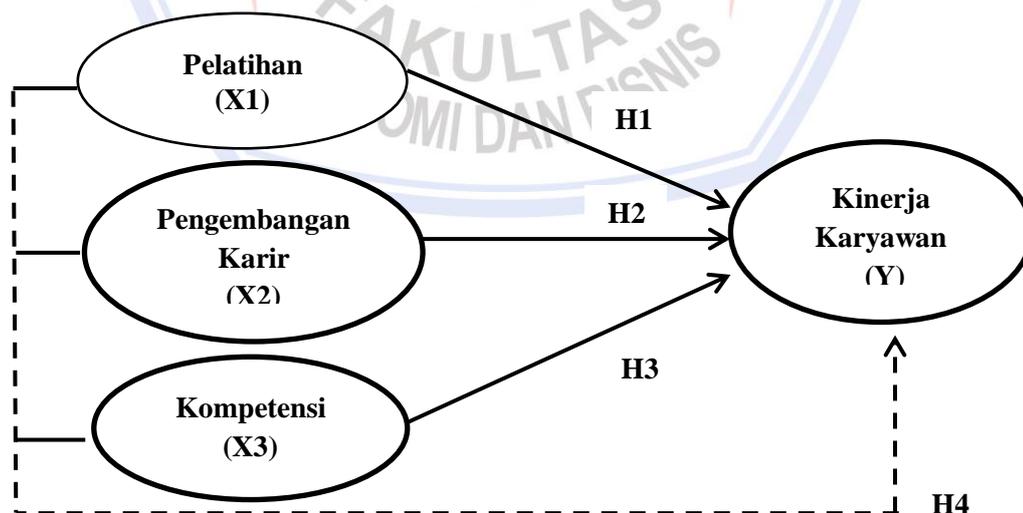
Penelitian Terdahulu

Massie, Tewal, dan Sendow (2015) Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan, metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Distyawaty (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi Sulawesi tengah, metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Wiroto dan Pasaribu (2015) Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan diklat terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan, metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa; Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 :112). Penelitian ini mencari hubungan, antara variabel bebas Pelatihan, Pengembangan karir, dan Kompetensi (X), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Bank SulutGo Pusat Manado Jl. Sam Ratulangi No.9 Manado, di bulan Juni – Agustus 2018.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2010:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank SulutGo Pusat di Manado yang berjumlah 96 orang karyawan tetap Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010:81). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi, kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap yang berada di posisi *bottom employee*. *Bottom employee* merupakan karyawan yang berada pada posisi bawah arahan dari *Manager* perusahaan pada struktur organisasi perusahaan yaitu 85 Orang.

Data dan Sumber**Jenis Data**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Sumber Data1. Penelitian perpustakaan (*Library Research*)

Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yaitu melalui membaca buku-buku yang membahas penelitian ini dan juga mencari beberapa artikel lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan

Angket (daftar pernyataan)

Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden, responden ini terdiri dari pimpinan yang mengisi daftar pernyataan variable Y (Kinerja Karyawan) dan Responden mengisi daftar pernyataan variable X (Pelatihan, Pengembangan karir dan Kompetensi). Pernyataan-pernyataan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila responden cukup luas tersebar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan Bank SulutGo Pusat di Manado.

Validitas dan Reliabilitas**Uji Validitas**

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010 : 455).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009). Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji reabilitas atas kenadalan menggunakan koefisien *Alpha cronbach* yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi *product moment* antara skor setiap butir (Mustafa, 2009). Adapun rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma h^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : keandalan / reliabilitas instrument.

K : banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma h^2$: jumlah variansi butir.

$\sum \sigma 1^2$: variansi total.

Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $\geq 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliabel (Mustafa , 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas Variabel Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Pelatihan (X ₁)	X _{1,1}	0,812	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,2}	0,735	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,3}	0,900	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,4}	0,624	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,5}	0,755	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,6}	0,743	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,7}	0,773	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,8}	0,502	0.3610	0,005	0,05	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	X _{2,1}	0,524	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,2}	0,746	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,3}	0,608	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,4}	0,410	0.3610	0,005	0,05	Valid
	X _{2,5}	0,807	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,6}	0,708	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,7}	0,687	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,8}	0,601	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,9}	0,727	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,10}	0,710	0.3610	0,000	0,05	Valid

Kompetensi (X ₃)	X _{3,1}	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,2}	0,480	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,3}	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,4}	0,626	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,5}	0,533	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,6}	0,781	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,7}	0,551	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,8}	0,645	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,9}	0,651	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,10}	0,622	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,486	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,810	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,842	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,593	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,762	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₆	0,675	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₇	0,665	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₈	0,614	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₉	0,703	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₁₀	0,798	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22, 2018

Tabel 2. Tingkat Reliabilitas Cronbach's Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 s/d 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 s/d 0,80	Reliabel
> 0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Kriteria Diolah SPSS Versi 22 (2018)

Tabel 2 menunjukkan kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak dilihat dengan menggunakan nilai batasan *alpha cronchbach*. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut adalah reliable dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Hasil pengolahan dengan Program SPSS 22, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

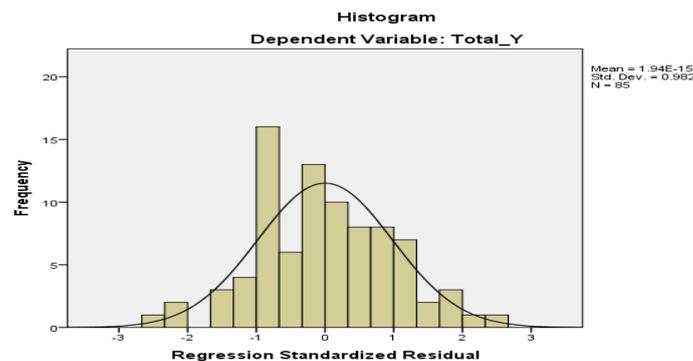
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,869	Sangat Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,833	Sangat Reliabel
Kompetensi (X3)	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	Sangat Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 22, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah *reliable*, hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,80. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Normalitas

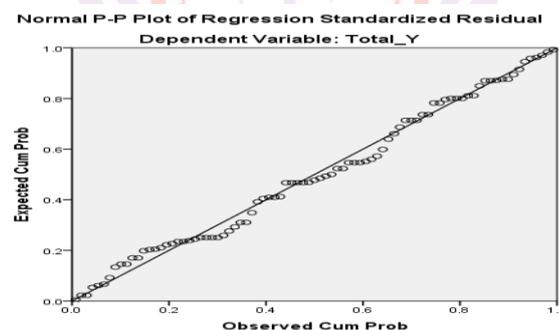
Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan melalui melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*).



Gambar 2. Histogram Regression

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22, 2018

kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P-Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini:



Gambar 3. Normal P-Plot Regression Standardized Residual

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22, 2018

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado.

Penelitian Oktavianto (2010), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Xyz Bogor), tujuan dari penelitian ini adalah untuk bertujuan untuk: Mengidentifikasi dan menganalisis pelaksanaan pengembangan karir pada PT XYZ, Mengidentifikasi sistem peningkatan kinerja pada PT XYZ, dan Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT XYZ, metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan bahwa sistem pengembangan karir (kompetensi dan kualifikasi) yang diterapkan PT XYZ Bogor sudah dilaksanakan dengan baik. Sistem peningkatan kinerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, motivasi dan peran yang diterapkan PT XYZ Bogor telah dilaksanakan dengan baik.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SULUTGO Pusat Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dikarenakan PT. Bank SULUTGO selalu mengadakan kegiatan pelatihan-pelatihan dengan rutin guna meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian dari Worotitjan, Adolfinia, dan Walangitan (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara), yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Artinya pelatihan yang dilakukan akan menurunkan kinerja pegawai BPBD Sulut. Namun penurunan tersebut tidak signifikan atau bermakna. Pelatihan yang diberikan tidak mampu diserap dengan baik oleh pegawai, selain itu selama periode pelatihan mereka hanya focus pada pelatihan sehingga kinerja mereka dalam perusahaan menurun.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karir dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado.

Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Kasenda, Taroreh, dan Dotulong (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. Dimana hasil penelitiannya yaitu Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya baik secara parsial maupun simultan. ini dikarenakan karyawan yang karirnya mengalami peningkatan akan membuatnya mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya, sehingga kinerjanya pun mengalami peningkatan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SULUTGO Pusat Manado. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan dimana kompetensi merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut guna mendukung kegiatan kerja dalam perusahaan.

Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi instansi tersebut yaitu PT. Bank SULUTGO Pusat Manado untuk lebih melihat dan memperhatikan masalah Kinerja Karyawan agar terjadi peningkatan dan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dusauw, Lengkong, dan Sendow (2016), yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado. Yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian menjelaskan bahwa PT. Bank SulutGo perlu untuk lebih memperhatikan aspek-aspek seperti, pendidikan, kesanggupan kerja dan kemampuan teknis yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado.

4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Bank SulutGo Pusat Manado agar lebih meningkatkan informasi tentang pengembangan karirnya sehingga karyawan yang ingin mngembangkan karirnya ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dapat mengetahui proses-proses yang ada untuk pengembangan karir dan dapat merencanakan karirnya dengan lebih baik lagi. Kemudian adapun peningkatan kompetensi dari para karyawan sehingga dapat meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan, baik itu dari pelatihan-pelatihan yang di berikan kepada karyawan atau sebagainya.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhana., Komang, I., Muljati, N.W., dan Mudiarta, I.W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Distyawaty. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5/05/2018.
- Dusauw, A. C., Lengkong, V. P. K., dan Sendow, G. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Emba*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 30/08/2018.
- Kasenda, D. R. T., Taroreh, R., dan Dotulong, L. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 30/08/2018.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta.
- Massie, R., Tewel, B., dan Sendow, G. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5/05/2018.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Oktavianto. R. M. 2010. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Xyz Bogor). *Skripsi Institut Pertanian Bogor*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5/05/2018.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. *JURNAL JMBI*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17991/1751>. diakses tanggal: 30/08/2018.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Simamora, dan Hendry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE-YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung.

_____.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.

Wiroto, D., dan Pasaribu, P. N. 2015. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5/05/2018

Worotitjan, F. C., Adolfini., dan Walangitan, M. D. 2016. Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 5/05/2018.

