

PENGARUH HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Pada BPR Restu Klepu Makmur)

Luter Diba ¹⁾Dheasey Amboningtyas, SE,MM ²⁾Adji Seputra, SE,MM ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2,3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini berencana untuk memutuskan dampak hubungan antara sekolah dan mempersiapkan perbaikan vokasi representatif (Analisis kontekstual Pekerja di BPR Restu Klepu Makmur). Populasi dalam investigasi ini adalah perwakilan BPR Restu Klepu Makmur yang berjumlah 55 orang. Contoh yang digunakan adalah contoh basah, jadi setiap populasi saat ini diperiksa. Hasil SPSS menunjukkan bahwa variabel pendidikan sebagian besar berpengaruh positif dan kritis terhadap peningkatan vokasi. Variabel persiapan sebagian besar berdampak positif dan besar terhadap peningkatan vokasi. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa estimasi VIF untuk semua faktor bebas jauh di bawah 10 dan hasil komputasi memiliki ketahanan yang lebih penting dari 0,10, yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara faktor-faktor otonom tersebut. Oleh karena itu cenderung dianggap tidak ada multikolinieritas antara faktor bebas dalam model relaps. Variabel pendidikan (X1), persiapan (X2) memiliki koefisien relaps yang bertanda positif, hal ini mengimplikasikan bahwa kedua faktor eksplorasi tersebut mempengaruhi kemajuan vokasi (Y), sehingga jika terjadi peningkatan pembelajaran (X1), persiapan (X2) akan memerlukan perbaikan. profesi (Y)

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir

ABSTRACT

This investigation plans to decide the impact of the connection among schooling and preparing on representative vocation improvement (Contextual analysis of Workers at BPR Restu Klepu Makmur). The populace in this investigation were all representatives of BPR Restu Klepu Makmur, adding up to 55 individuals. The examples utilized were soaked examples, so every one of the current populaces were inspected. The yield of SPSS shows that the instruction variable mostly has a positive and critical impact on vocation improvement. The preparation variable mostly has a positive and huge impact on vocation improvement. The count results show that the VIF estimation of all free factors is far under 10 and the computation result has a resilience more noteworthy than 0.10, which implies that there is no connection between's the autonomous factors. Hence it tends to be presumed that there is no multicollinearity between the free factors in the relapse model. the schooling variable (X1), preparing (X2) has a relapse coefficient that is positive, this implies that the two exploration factors impact vocation advancement (Y), so that if there is an increment in instruction (X1), preparing (X2) will expand improvement. profession (Y)

Keywords: Education, Training, and Career Development

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis, asosiasi atau organisasi hendaknya memiliki aset yang kokoh. Aset yang kuat harus dijalankan sepanjang waktu sehingga akan membentuk solidaritas dan menghasilkan energi kooperatif. Dengan demikian, tugas SDM sangat penting untuk membimbing energi kerjasama yang layak bagi organisasi dengan tujuan dapat menghasilkan manfaat bagi organisasi. SDM adalah aset yang memiliki alasan dan sentimen, keinginan, kemampuan. Informasi, penghiburan dan pekerjaan yang dapat disampaikan untuk organisasi. Hal-hal inilah yang mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Terlepas dari kenyataan bahwa inovasi, kemajuan data, modal dan material yang ditangani sudah memadai, tanpa SDM, organisasi akan merasa sulit untuk mencapai tujuannya. SDM yang berkualitas adalah SDM yang dibekali untuk membuat sesuatu yang inventif melalui inovasi dan pemikiran kreatif (Arianty et al., 2016).

Bank adalah fondasi moneter yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara. Karena perputaran peristiwa dan kemajuan suatu bangsa tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan bank sebagai lembaga keuangan,

dengan tujuan agar bidang keuangan dapat menjadi penunjuk utama dalam kemajuan moneter negara tersebut.

Hal ini terlihat dari semakin banyaknya bank yang sedang berkembang, baik bank pemerintah maupun bank swasta, menimbulkan persaingan yang semakin tinggi antar bank yang menahan pembeli, akibatnya bank-bank tersebut dibiarkan berlomba-lomba menetapkan biaya untuk barang-barangnya, keduanya menaikkan barang-barang pendukungnya. dan item. saluran aset.

Organisasi atau substansi bisnis memiliki asumsi untuk perwakilan, dan perwakilan yang bekerja juga memiliki asumsi untuk organisasi. Asumsi dari organisasi antara lain perlu organisasi terus berkreasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satu yang harus dan diperhatikan adalah masalah perbaikan tenaga kerja, karena kemajuan yang representatif merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena itu mengidentifikasi dengan pelaksanaan pekerjaan pekerja. Pelaksanaan pekerjaan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diserahkan kepadanya tergantung pada keahlian, latihan dan kapasitas serta idealisme.

Persiapan dan peningkatan memiliki beragam manfaat panggilan jarak jauh yang membantu perwakilan memikul tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari. Program latihan penting bagi orang-orang, tetapi juga untuk pergaulan dan hubungan manusia di dalam pertemuan kerja, dan dalam hal apa pun, untuk negara. Mungkin pendekatan yang paling tidak menuntut untuk meringkas keuntungan dari aktivitas adalah mengingatnya sebagai minat asosiasi dalam HR. Aset merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi, sehingga harus konsisten dalam learning cycle agar potensi penjelasan manusia dapat ditumbuhkan secara ideal. Hal ini bergantung pada tugas SDM yang menentukan pencapaian suatu organisasi dalam membangun tujuan utamanya, oleh karena itu peningkatan aset harus dikoordinasikan untuk membuat organisasi yang mampu bersaing di era globalisasi. Untuk memiliki opsi untuk membina SDM yang hebat, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan instruksi dan persiapan program. Dengan dilaksanakannya instruksi dan persiapan program, pekerja akan semakin siap untuk memahami dan menyelesaikan kewajibannya, terlebih lagi dipercaya akan terjadi peningkatan atau peningkatan mentalitas, perilaku, informasi dan kemampuan. Dengan program ini, dipercaya bahwa tingkat pencapaian pekerja akan meningkat dan juga akan menciptakan lapangan kerja yang representatif.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Octaviani dan Utami (2018) kemajuan vokasi merupakan suatu profesi penataan dan profesi yang diusahakan oleh para eksekutif untuk meningkatkan kursi pijakan vokasi para wakilnya dengan tujuan agar mereka dapat bekerja dan berperan penting dalam kemajuan organisasi / perkumpulan. Kemudian sesuai dengan Onibala et al., (2017) peningkatan profesi merupakan metodologi konvensional yang diambil oleh asosiasi untuk menjamin bahwa individu dalam asosiasi tersebut memiliki kapabilitas dan kapasitas serta pengalaman yang sesuai bila diperlukan. Oleh karena itu, organisasi perlu menangani profesinya dengan baik untuk mendorong perwakilannya secara konsisten melakukan upaya yang berani dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan kerja yang menyebabkan berkurangnya peningkatan vokasi.

BPR Restu Klepu Makmur merupakan bank kredit, hal ini menuntut seluruh pekerja di BPR Restu Klepu Makmur harus berkualitas, bertalenta, dan mampu dalam menyelesaikan kewajibannya. BPR Restu Klepu Makmur dalam membagikan kewajibannya kepada setiap perwakilannya telah melakukan pendekatan langkah maju dengan memimpin persiapan tenaga kerja, misalnya kursus persiapan kredit macet dan pembukaan pembiayaan spekulasi. Banyak hal yang mempengaruhi kemajuan profesi, salah satunya adalah pengajaran dan persiapan, mengingat pentingnya pendidikan yang representatif dan persiapan karena SDMLah yang menentukan pencapaian suatu asosiasi untuk mencapai tujuannya. Terlebih lagi, alasan melaksanakan instruksi dan persiapan pekerja adalah untuk memperluas informasi, kemampuan sehingga perwakilan memiliki prestasi di tempat kerja.

Dengan membedah hal-hal tersebut di atas, maka para kreator tertarik untuk mencermati permasalahan yang terjadi di BPR Restu Klepu Makmur sehingga para kreator mengambil judul mengenai ketenagakerjaan, khususnya: "Hubungan Pengajaran dan Persiapan dengan Peningkatan Vokasi Pekerja di BPR Restu Klepu Makmur".

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar masalah yang digambarkan di atas, alamat eksplorasi yang disajikan adalah:

1. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan BPR Restu Klepu Makmur?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan BPR Restu Klepu Makmur?
3. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan BPR Restu Klepu Makmur?

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Muspawi (2017) peningkatan vokasi merupakan suatu siklus yang dilakukan oleh suatu perkumpulan untuk mengubah status, kedudukan, atau kedudukan seseorang yang penting bagi perkumpulan tersebut. Seperti yang diindikasikan oleh Wahyuni et al., (2014) peningkatan profesi merupakan siklus peningkatan kapasitas kerja tunggal yang terlihat mulai dari menyusun latihan dan mencapai tujuan.

Menurut Setiawan et al., (2016) peningkatan profesi merupakan perbaikan dan penataan yang dilakukan oleh perwakilan atau pekerja dalam mengembangkan kapasitas, baik secara lugas maupun melalui persiapan untuk mewujudkan idaman individu atau organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Parimita et al., (2015) peningkatan profesi bersifat formal untuk meningkatkan dan memperluas kapasitas seorang spesialis yang dapat membuka kebebasan untuk menyelesaikan rencana vokasi selama jangka waktu kerja. Dari pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kemajuan vokasi mencakup profesi pengurus dan pengurusan vokasi. Memahami perbaikan dalam suatu asosiasi memerlukan penilaian dua siklus, khususnya bagaimana setiap individu merencanakan dan melaksanakan tujuan profesi (pengaturan panggilan) dan bagaimana asosiasi merencanakan dan melaksanakan program profesi. Program peningkatan profesi sangat penting dalam setiap organisasi untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi, jika ada inquiry siapa yang bertanggung jawab atas program persiapan vokasi di suatu organisasi, maka respon yang tepat adalah pemilik dan supervisor (kepala) organisasi dan individu tersebut. pekerja yang bersangkutan. Pemilik paguyuban hendaknya memberikan kepercayaan dan dukungan sebagai kontribusi kepada pengurus (khususnya pimpinan) paguyuban (organisasi) dengan tujuan agar dapat mengawasi dan menjalankan tugas pengurus dengan memasukkan program penataan dan perbaikan panggilan. Supervisor harus memiliki pilihan untuk memesan dan menjalankan program dengan tepat atau ahli. Demikian pula, pekerja secara terpisah atau semua hal yang dipertimbangkan harus memiliki profesi yang mengatur dan meningkatkan tergantung pada aturan yang ditetapkan atau yang ada di asosiasi.

Pendidikan

Menurut Susanto dan Sari (2013) instruksi merupakan tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan hakikat SDM. Meningkatkan sifat SDM harus dimungkinkan melalui pelaksanaan pelatihan yang

menggabungkan upaya untuk meningkatkan banyak informasi, kemampuan dan mentalitas perwakilan.

Menurut Hasan, (2018) persekolahan merupakan interaksi untuk memperluas informasi, perspektif, kualitas, kemampuan atau kemampuan seseorang dalam suatu pergaulan. Sekolah berjalan sebagai tempat pembentukan, persiapan, pembinaan, dan pengembangan kapasitas yang harus dilakukan dengan cara yang terkelola. Pelatihan adalah panduan dalam mengembangkan kehidupan individu. Mengenai alasan pelatihan, untuk lebih spesifik, mengarahkan setiap kekuatan karakteristik yang ada pada individu, sehingga mereka secara konsisten adalah manusia dan sebagai warga negara dapat mencapai kesejahteraan dan kepuasan yang paling penting. Dari sebagian definisi di atas, sangat dapat dianggap bahwa sekolah adalah upaya yang dilakukan dengan sengaja dan sengaja untuk mengubah perilaku manusia, baik secara mandiri maupun sebagai kumpulan untuk mengembangkan orang melalui usaha-usaha instruktur.

Pelatihan

Mempersiapkan sebagai ciri persekolahan mengenai siklus belajar dicirikan sebagai gerakan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang umumnya singkat dengan strategi yang berfokus pada pelatihan daripada hipotesis untuk mengubah perilaku representatif sehingga dapat meningkatkan pekerjaan saat ini dan pelaksanaan di masa depan (Rivai, 2014). Eksekusi, pengalaman, sekolah, dan sekarang dan kemudian karma mempengaruhi pencapaian panggilan seseorang. Sejalan dengan itu, peningkatan profesi merupakan salah satu wujud perwakilan dalam mewujudkan desain vokasi, kegiatan ini dapat didukung oleh divisi SDM, direksi atau gathering yang berbeda-beda. (Rivai, 2014) Mempersiapkan atau mempersiapkan adalah latihan yang dilakukan oleh setiap pelopor untuk memberikan arahan, arahan dan mempersiapkan wakil-wakilnya dengan memperhatikan arti penting dari setiap bidang yang bersangkutan dan sebagai situasi untuk menciptakan informasi, kemampuan, pengalaman dan profesi pekerja (Soejadi, 2010).

Dari berbagai kesimpulan di atas, sangat mungkin dapat dianggap bahwa persiapan adalah tindakan untuk membangun informasi operasional khusus dan kapasitas eksplisit yang diselesaikan dalam jangka waktu yang umumnya singkat untuk meningkatkan presentasi dan pencapaian seseorang.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat atau perkiraan individu, artikel atau latihan yang memiliki varietas tertentu yang ditentukan oleh analisis untuk berkonsentrasi dan kemudian mencapai penentuan (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini faktor eksplorasi yang dimanfaatkan dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

Variabel Independen

Variabel dependen merupakan variabel yang berdampak atau berubah menjadi suatu hasil, karena variabel otonom Sugiyono (2015). Faktor otonom dalam pemeriksaan ini adalah perilaku instruktif (X1) dan persiapan (X2).

Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang tidak bisa tetap soliter dan bergantung pada faktor-faktor yang berbeda (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini variabel yang membutuhkan adalah peningkatan profesi yang representatif (Y).

Populasi

Populasi merupakan zona spekulasi yang terdiri dari pasal atau subyek yang mempunyai ciri dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh spesialis untuk berkonsentrasi dan kemudian melakukan penentuan (Sugiyono, 2015). Mengingat karakteristik dan kualitas ini, penduduk dapat dianggap sebagai kumpulan orang yang memperhatikan yang berbagi dalam hal apa pun secara praktis. Populasi dalam pemeriksaan ini adalah seluruh pekerja BPR Restu Klepu Makmur yang berjumlah 55 orang.

Sampel

Sampel penting bagi penduduk yang atributnya akan diperiksa dan dipandang sebagai ilustrasi dari seluruh penduduk dan jumlahnya tidak tepat untuk seluruh penduduk (Djarwanto dan Pangestu, 2012). Dalam penelitian ini ragam informasi dilengkapi dengan metode rendam contoh, yaitu metode pengumpulan informasi dengan mengambil komponen atau individu dari masyarakat secara keseluruhan dengan tujuan menangani semua informasi yang dikembalikan secara adil (Iqbal, 2007). Alasan penggunaan teknik ini adalah karena jumlah pemain yang dapat dijadikan responden untuk ditentukan sebelumnya. Karena tenaga ahli tidak mengetahui dari kuantitas tes yang dikirim jumlah yang akan kembali, maka strategi pemeriksaan purposif digunakan dengan memanfaatkan seluruh populasi dari 55 pekerja BPR Restu Klepu Makmur dan informasi yang dikembalikan merupakan informasi yang harus disiapkan.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Ada dua kebutuhan penting dalam aplikasi survei, yaitu suatu jajak pendapat harus sah dan solid (Santosa, 2001 dalam Harsidi 2016). Sebelum membedah informasi dengan investigasi faktor, terlebih dahulu dilakukan uji legitimasi dan kualitas yang teguh untuk menjamin bahwa survei yang digunakan dalam pemeriksaan tersebut memiliki legitimasi dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah survei itu sah. Sebuah survei seharusnya menjadi substansial jika pertanyaan dalam jajak pendapat dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh survei tersebut. Uji legitimasi harus dapat dilakukan dengan melihat r insentif yang telah ditentukan (untuk setiap hal sangat baik dapat ditemukan pada hal yang telah diubah semua segmen hubungan keluar) dengan tabel r untuk tingkat peluang (df) = $n - 2$, untuk situasi ini n adalah kuantitas tes (Ghozali, 2016). Jajak pendapat seharusnya substansial atau sah jika pertanyaan dalam survei dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh jajak pendapat.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Semua hal yang dipertimbangkan adalah alat untuk mengukur survei yang merupakan

penunjuk variabel. Jajak pendapat seharusnya solid atau dapat diandalkan jika respons individu terhadap suatu pernyataan stabil atau stabil setelah beberapa waktu (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui keandalannya dengan melihat Cronbach Alpha, jika alpha bernilai ≥ 0.6 , harga instrumen yang digunakan solid.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model relaps, variabel yang membutuhkan dan faktor bebas keduanya memiliki apropriasi yang khas atau tidak. Model relaps yang layak adalah memiliki dispersi informasi yang khas atau mendekati biasa (Ghozali, 2016). Cobalah untuk melihat plot kemungkinan tipikal yang memikirkan sirkulasi agregat dari dispersi biasa. Dispersi biasa akan membentuk garis miring lurus. Jika penyampaian informasi bersifat tipikal, baris yang mengamati informasi asli akan mengikuti garis miring.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berencana untuk menguji apakah dalam model relaps ditemukan hubungan antara faktor bebas (otonom). Model relaps yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor-faktor bebas. Jika faktor otonom berhubungan, maka faktor-faktor tersebut tidak simetris. Faktor simetris merupakan faktor bebas dimana harga hubungan antar faktor otonom adalah nol (Ghozali, 2016).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Artinya untuk menguji apakah dalam model relaps terdapat disparitas perbedaan dari residual satu persepsi dengan persepsi lainnya. Dalam hal terjadi perubahan dari sisa persepsi ke persepsi mapan disebut homokedasticity dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Sebagian besar informasi lintas segmen mengandung keadaan heteroskedastisitas, karena informasi ini mengumpulkan informasi yang membahas ukuran yang berbeda (kecil, sedang dan besar).

Analisis Regresi Linier Bertahap

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk mengevaluasi kepatutan dari contoh kerja yang kambuh dalam menilai kualitas asli. Perhitungan faktual seharusnya sangat besar, jika nilai tes yang terukur berada di zona dasar (wilayah di mana H_0 diberhentikan) (Ghozali, 2016). Uji kemungkinan model adalah sebagai uji t dan koefisien jaminan.

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel yang mempengaruhi variabel otonom terhadap variabel membutuhkan secara mandiri (terpisah) digunakan uji t. Spekulasi yang dicoba dengan level asli $\alpha = 5\%$ adalah:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 \geq 0$, tidak ada pengaruh pasti dan kritis faktor bebas terhadap variabel reliabel.
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 \geq 0$, ada pengaruh positif dan besar variabel otonom terhadap variabel membutuhkan.

Alasan untuk menentukan pilihan adalah:

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F diarahkan untuk menentukan tingkat kepentingan dari dampak faktor otonom secara bersamaan (pada saat yang sama) pada variabel yang membutuhkan. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menganalisis variabel otonom, khususnya perilaku pembelajaran (X_1), persiapan (X_2) yang secara bersama-sama mempengaruhi variabel yang membutuhkan, khususnya peningkatan profesi (Y). Teori yang dicoba dengan taraf asli $\alpha = 5\%$ adalah:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 \geq 0$, tidak ada pengaruh yang pasti dan besar dari variabel otonom terhadap variabel yang membutuhkan.
 - $H_a: \beta_1 = \beta_2 \geq 0$, terdapat pengaruh positif dan besar pengaruh faktor bebas terhadap variabel dependen.
- Alasan untuk menentukan pilihan adalah:
- Jika harga F yang ditentukan $<$ nilai F tabel atau nilai kemungkinan kepentingan lebih penting dari 0,05 (tingkat kepastian $\alpha = 5\%$), maka H_0 akan diakui.
 - Jika nilai F yang ditentukan $>$ nilai F tabel atau nilai tingkat kepentingan lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepastian $\alpha = 5\%$), maka H_0 diberhentikan.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur komitmen faktor bebas terhadap variabel reliabel (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini digunakan nilai Changed R square, hal ini karena nilai Changed R square tidak terlepas dari perluasan variabel dependen. Jika terjadi perluasan faktor otonom lainnya maka nilai Changed R square tidak akan bertambah besar selama variabel tersebut tidak mempengaruhi faktor bebas. Koefisien jaminan berada dalam kisaran tidak ada dan satu. Harga R^2 yang kecil menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom untuk memperjelas variasi dalam variabel yang membutuhkan sangat terbatas (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah menguji pengaruh Sekolah (X_1), Persiapan (X_2) terhadap Peningkatan Vokasi (Y). Objek eksplorasi yang digunakan adalah seluruh pekerja BPR Klepu sebanyak 55 orang. Ujian ini menggunakan teknik tes terendam untuk mengukur jumlah asli tes. Dari populasi lengkap sebanyak 55 responden dengan tingkat kesalahan pada contoh kesalahan yang ditetapkan sebesar 10%, dapat diperoleh contoh 55 responden.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang sah memiliki legitimasi yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang substansial memiliki legitimasi yang rendah. Selain itu, konsekuensi dari r check dikontraskan dan r tabel dengan tingkat kepentingan 5%. Dengan asumsi biaya rhitung $>$ rtabel diperoleh, hal-hal instrumen dapat dianggap sah. Dengan melihat tabel butir pokok kualitas kedua dengan tingkat kepentingan 5% dan $N = 55$ maka nilai r tabel adalah 0,221. Setiap instrumen pada saat itu menentukan estimasi rhitung dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Konsekuensi dari penghitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,473	0,221	Valid
	X1.2	0,397	0,221	Valid
	X1.3	0,301	0,221	Valid
	X1.4	0,402	0,221	Valid
	X1.5	0,620	0,221	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,694	0,221	Valid
	X2.2	0,851	0,221	Valid
	X2.3	0,403	0,221	Valid
	X2.4	0,610	0,221	Valid
	X2.5	0,149	0,221	Valid
Citra Koperasi (Y)	Y1.1	0,473	0,221	Valid
	Y1.2	0,269	0,221	Valid
	Y1.3	0,397	0,221	Valid
	Y1.4	0,419	0,221	Valid
	Y1.5	0,432	0,221	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dengan melihat tabel nilai r_{hitung} yang kemudian dipikirkan antara nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} cenderung beralasan bahwa konsekuensi dari nilai r_{hitung} untuk semua faktor lebih diperhatikan daripada r_{tabel}, sehingga hal-hal instrumen yang akan dicoba adalah besar.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.291	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan kualitas tak tergoayahkan menunjukkan bahwa variabel persekolahan memperoleh nilai koefisien ketergantungan 0,291. Dalam hal yang diuraikan oleh aturan koefisien hubungan sesuai Arikunto (2013), koefisien kualitas tak tergoayahkan instrumen itu tinggi. Berdasarkan uji keterandalan menggunakan Cronbach's Alpha, diperoleh hasil uji kualitas tak tergoayahkan instrumen persiapan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.530	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan kualitas tak tergoayahkan menunjukkan bahwa variabel preparasi memperoleh estimasi koefisien dependabilitas sebesar 0,530. Jika diuraikan dengan ukuran-ukuran koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013), koefisien ketergantungan instrumen tergolong tinggi. Mengingat uji

kualitas yang tak tergoayahkan menggunakan Cronbach's Alpha, konsekuensi dari uji ketergantungan instrumen kemajuan profesi adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.596	5

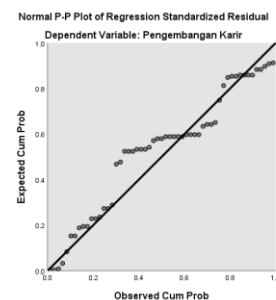
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan kualitas tak tergoayahkan menunjukkan bahwa variabel peningkatan vokasi mendapatkan nilai koefisien dependabilitas sebesar 0,596. Pada hal yang diuraikan oleh standar untuk koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013) maka koefisien ketergantungan instrumen tergolong tinggi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Alasan pilihan untuk membedakan yang biasa adalah bahwa jika informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti bantalan miring, residu secara teratur tersebar. Sementara itu, jika informasi menyebar jauh dari garis miring atau tidak mengikuti sudut ke sudut, residu tidak digunakan secara teratur. Pada yield di atas, cenderung terlihat bahwa informasi menyebar disekitar garis miring dan mengikuti heading dari garis pojok ke pojok, sehingga informasi yang tersisa tersampaikan secara teratur.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.983	1.029
	Pelatihan	.884	1.017

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

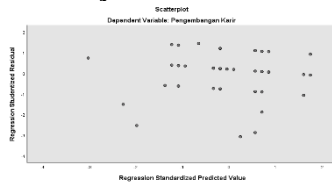
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Strategi dinamisnya adalah jika Resiliensi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak ada multikolinieritas. Konsekuensi dari estimasi tabel di atas menunjukkan bahwa estimasi VIF untuk semua faktor bebas jauh di bawah 10 dan hasil penghitungan memiliki nilai

resiliensi yang lebih menonjol dari 0,10 yang berarti tidak ada hubungan antara faktor-faktor otonom. Sebagai konsekuensinya, mungkin ada alasan yang sangat baik bahwa tidak ada multikolinieritas antara faktor-faktor bebas dalam model relaps.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Alasan dinamika untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah jika penyampaian informasi biasa dan struktur contoh tertentu, maka disimpulkan bahwa heteroskedastisitas terjadi, sedangkan jika penyebaran contoh bersifat sporadis dan tidak membentuk contoh tertentu maka tidak ada heteroskedastisitas. isu. Pada yield di atas, terlihat bahwa penyebaran contoh bersifat sporadis dan tidak membingkai contoh yang spesifik, hal ini dapat diduga dengan baik bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada informasi yang disiapkan.

Analisis Regresi

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Citra
Pengembangan Karir

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.963	4.721		.202
	Pendidikan	.145	.131	.154	.023
	Pelatihan	.223	.141	.023	.002

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berbagai macam kondisi relaps tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: variabel instruksi (X1), persiapan (X2) memiliki koefisien relaps yang positif, hal ini mengimplikasikan bahwa kedua faktor eksplorasi tersebut mempengaruhi kemajuan profesi (Y), sehingga jika terjadi peningkatan pendidikan (X1), persiapan (X2) akan memperluas peningkatan vokasi (Y)

- a. Konstanta (α) sebesar = 19,963

Analisis :

Jika instruksi dan persiapan setara dengan 0 atau dihilangkan, peningkatan karir akan bertambah sebesar 19,63 unit.

- b. Nilai $b_1 = 0,145$

Analisis :

Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan vokasi perluasan. Dalam hal terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel pendidikan, peningkatan vokasi akan meningkat sebesar 14,5 persen, menerima variabel persiapan adalah konsisten.

- c. Nilai $b_2 = 0,223$

Analisis :

Variabel persiapan berdampak pada perluasan peningkatan profesi. Jika ada peningkatan sebesar 1% pada variabel persiapan, peningkatan karir akan meningkat sebesar 22,3 persen secara konsisten.

- d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 19,963 + 0,145X_1 + 0,223X_2 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara faktor bebas dan variabel reliabel secara eksklusif (terpisah), kemudian digunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan persamaan: t tabel = $55-2 = 53$, ditelusuri bahwa t hitung dari t tabel adalah 0,67915.

Tabel 7
Hasil Uji t
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Citra
Pengembangan Karir

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4.229	.202
	Pendidikan	1.113	.023
	Pelatihan	1.186	.002

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel pendidikan (X1)

Analisis :

Variabel pelatihan memiliki estimasi 1,113 dengan tingkat kepentingan 0,023, dengan alasan t hitung $1,113 > t$ tabel 0,67915 dan harga kepentingan (Sig.) $0,023 < 0,05$ dan bertanda positif cenderung disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui. , yang menyiratkan bahwa pengajaran (X1) agak mempengaruhi peningkatan vokasi (Y).

2. Variabel pelatihan (X2)

Analisis :

Variabel persiapan memiliki t hitung 1,186 dan artinya 0,002, karena t hitung $1,186 > t$ tabel 0,67915 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,002 < 0,05$. Sehingga cenderung disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang mengimplikasikan bahwa persiapan (X2) sebagian berpengaruh terhadap kemajuan vokasi (Y).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor otonom sepanjang waktu (pada saat yang sama) terhadap perubahan estimasi variabel yang membutuhkan, dibantu melalui pengujian sejauh mana perubahan estimasi variabel yang membutuhkan yang dapat diperjelas dengan perubahan estimasi. Dari setiap faktor bebas, untuk itu penting dilakukan uji F atau ANOVA diselesaikan dengan membandingkan derajat kepentingan

yang ditetapkan untuk penelitian dengan kemungkinan harga dari hasil eksplorasi (Ghozali, 2011). Untuk menemukan F tabel, pertama-tama Anda harus menemukan estimasi df_1 ($N_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$), df_2 ($N_2 = n - k = 55 - 3 = 52$), maka kualitas tabel F dari df_1 (2) dan df_2 (52) = 3.14

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.424	2	.712	.668	.000 ^b
	Residual	55.376	52	1.065		
	Total	56.800	54			
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir						
b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan						

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel Kapasitas Administrasi, Budaya Hierarki dan Pelaksanaan Pelaksana memiliki nilai F hitung sebesar 0.668 dengan tingkat kepentingan 0.000, karena F hitung sebesar $0.668 > F$ tabel 3.14 dan nilai Kepentingan (Sig.) Sebesar $0.000 < 0,05$ dan positif, maka sangat mungkin dapat beralasan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa pendidikan dan persiapan sementara mempengaruhi kemajuan profesi.

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi Pada dasarnya, digunakan untuk mengukur sejauh mana kapasitas model dalam memperjelas keragaman variabel dependen atau variabel yang membutuhkan. Koefisien jaminan adalah antara tidak ada (0) dan satu (1). Penghargaan kecil R^2 menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom (bebas) untuk memperjelas variasi dalam variabel yang membutuhkan sangat dibatasi. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor-faktor yang membutuhkan secara praktis memberikan semua data yang diharapkan untuk meramalkan variasi dalam variabel reliabel.

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (Adjusted R Square)
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.158 ^a	.225	.012	1.032
a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Pengembangan Karir				

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Konsekuensi dari pengujian koefisien jaminan pada berbagai straight relapse dengan estimasi R^2 (Changed R Square) 0,225, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor bebas bersekolah dan persiapan terhadap faktor peningkatan profesi adalah 22,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak diperiksa (77,5%).

PENUTUP

Kesimpulan

Mengingat definisi masalah penelitian yang diusulkan, pemeriksaan informasi yang telah selesai dan percakapan yang telah diungkapkan di bagian sebelumnya, maka dapat ditarik akhir-akhir yang menyertainya:

1. Faktor instruktif di tengah jalan memiliki dampak positif dan kritis pada kemajuan panggilan. Artinya, jika sekolah perwakilan tinggi, maka peningkatan profesi pekerja akan meningkat. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang digambarkan oleh (Barbara et.al 2010) yang menyatakan bahwa komponen peningkatan profesi merupakan komponen penting dari interaksi instruktif sebagai siswa yang melanjutkan pendidikannya dari sekolah menengah. ke pasar kerja. Studi menunjukkan bahwa siswa yang mengambil bagian dalam program penyelidikan profesi pasti akan pindah dari sekolah menengah, dan prestasi pendidikan yang baik merupakan faktor penting dalam mengurangi residivisme. mengurangi residivisme. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh Simanjuntak (2002) yang menjelaskan bahwa pembelajaran memiliki pengaruh yang positif dan kritis terhadap kemajuan vokasi representatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Muis (2009) yang menjelaskan bahwa pembelajaran berpengaruh positif dan kritis terhadap kemajuan vokasi perwakilan.
2. Variabel persiapan di tengah jalan berdampak positif dan kritis pada peningkatan vokasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persiapan kerja berdampak positif dan kritis pada pelaksanaan perwakilan. Variabel preparasi memiliki estimasi 1,186 dan artinya 0,002, dengan alasan t esteem 1,186 > t tabel 0,67915 dan nilai pentingnya (Sig.) $0,002 < 0,05$. Sehingga cenderung beralasan bahwa H_0 adalah diberhentikan dan H_a diakui, yang menyiratkan bahwa persiapan (X_2) agak mempengaruhi peningkatan vokasi (Y), oleh karena itu terdapat dampak kritis dari persiapan jabatan pada pergantian acara yang representatif. Artinya, persiapan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan vokasi perwakilan.

Implikasi Manajerial

Sehubungan dengan tujuan yang telah digambarkan, beberapa saran yang membumi diajukan sebagai berikut:

- a. Mengingat konsekuensi dari penelitian ini, disadari bahwa dari dua model yang mendasari yang diteliti, pada model primer, khususnya sekolah sebagai variabel yang diandalkan, kesiapan kerja merupakan elemen yang berpengaruh pada peningkatan profesi bila dibandingkan dengan pembelajaran.
- b. Persiapan terbukti memiliki pilihan untuk menjelaskan variasi dalam pendidikan dan kemajuan profesi. Konsekuensi dari temuan ini adalah perlunya penyiapan yang lebih baik bagi para pekerja BPR Restu Klepu Makmur,

sehingga para perwakilan memiliki pelatihan yang lebih tinggi atau memuaskan dalam menyelesaikan kewajiban dan jabatannya. Selain itu, program penyiapan tenaga kerja BPR Restu Klepu Makmur harus benar-benar mengacu pada standar kesesuaian antara persiapan dan jenjang sekolah dengan persyaratan yang adil dan tulus dalam menjalankan kewajibannya. Oleh karena itu, pelaksanaan persiapan harus didasarkan pada serangkaian tanggung jawab kerja dan pemeriksaan jabatan yang tepat dan tepat. Sampai saat ini, di BPR Restu Klepu Makmur, persiapan diberikan kepada perwakilan yang tidak sesuai dengan landasan pendidikan dan bakatnya.

Saran

Saran yang dapat diberikan tergantung pada efek samping dari eksplorasi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Organisasi diandalkan untuk memperluas batas peningkatan SDM dengan meningkatkan kualitas sejauh kemampuan halus (khususnya: inspirasi, korespondensi, kontrol antusias, penalaran inventif dan imajinatif, dan kejujuran) sama seperti kemampuan keras (khususnya: inovasi PC, kemampuan relasional yang keras, informasi investigasi, sertifikat dan perizinan, menampilkan, memproyeksikan papan, rencana, komputasi terdistribusi, pergantian acara portabel web, dan struktur dan keamanan organisasi). SDM yang lebih baik akan mampu daripada meningkatkan kemajuan vokasi yang akan meningkatkan BPR Klepu. Selain itu, SDM yang tak tertandingi dapat menjadi lebih ahli dan meningkatkan kemampuan khusus mereka.

2. Bagi investor dan calon investor

Apakah semua lebih mungkin menggunakan kerangka data saat ini untuk menjadi alasan pemikiran dalam menyumbangkan modalnya dan sebagai alat evaluasi untuk mengukur pameran organisasi nanti.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk spesialis masa depan, sangatlah tepat untuk memanfaatkan lebih banyak faktor bebas yang akan digunakan dalam penelitian yang mempengaruhi kemajuan profesi. Memanfaatkan faktor perantara atau pengarah dan memperluas contoh organisasi untuk menemukan area mana yang memiliki kondisi lebih baik dan membuat lebih banyak petunjuk pertanyaan bergeser untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Dewi Cahyani Pangestuti, 2019, *Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja*. *Jurnal Riset*

Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol. 4, No. 1 : 57-68

Fazakkir Zamzam, Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam, 2020, *Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan Dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan*. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 5 No. 2 Edisi Agustus 2020.

Ferdinand, Augusty, 2016. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, SP, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung

Handoko, T, Hani, 2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.

Hasan, N. A. 2018. *Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakwan*. *Jurnal Libaray Of UIN Ar-Raniry*, 10(1), 95–115.

Muhlis, Soepeno dan Rachmatulaily, 2018, *Pelatihan dan Pemativasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 1 November 2018, Hal. 44-56

Muspawi, M. 2017. *Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114– 122.

Octaviani, E. N., & Utami, H. N. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(1), 107–114.

Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. 2017. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2790–2798.

Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 6(1), 326– 351.

Sedarmayanti, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiawan, R. W., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir yang Berdampak pada Loyalitas Karyawan Kantor Kecamatan Semarang Timur*. *Journal Of Management*, 2(2), 1–11.

Siagian, 2016, *Manajemen Internasional*, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara

Siregar, E. 2018. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan (Pelatihan)*

- dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Jurnal Dinamika Pendidikan, 11(2), 153–166.
- Sugiyono. 2015. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Tobari, T. 2014. Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tetty Asnawi dan Nasta Trilaksmi, 2017, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan Di SD Negeri 148 Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 17 No. 2 Tahun 2017.
- Veithzal , Rivai , 2014 . Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta : Grafindo Persada Jakarta.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. 2014. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.AstraInternational, Tbk Daihatsu Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8(1),1–10.