

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL  
BABEL CABANG KAPTEN ARIVAI PALEMBANG**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN 13/25  
FAKULTAS EKONOMI

**Skripsi Oleh :**

**HANNI SEPTIA**

**01011482225005**

**MANAJEMEN**

*Diajukan sebagai persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang.**

Disusun Oleh :

Nama : Hanni Septia  
NIM : 01011482225005  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
8/1/25

Telah diuji dalam uji komprehensif pada tanggal 8 Januari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

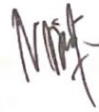
Palembang, 8 Januari 2025

Pembimbing Skripsi,

Penguji,



**Parama Santati, S.E., M.Kom.**  
NIP.196312031989192001



**Nia Meitisari, S.E., M.Si**  
NIP.198605202020122010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



**Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel  
Cabang Kapten Arivai Palembang.

Disusun Oleh:

Nama : Hanni Septia

NIM : 01011482225005



Jurusan : Manajemen

Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada 8 Januari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk bimbingan skripsi.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Januari 2025

No	Dosen Pembimbing	Tanda Tangan
1.	Parama Santati, S.E.,M.Kom NIP.196312031989192001	
2.	<b>Dosen Penguji</b> Nia Meitisari, S.E., M.Si NIP198605202020122010	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hanni Septia  
NIM : 01011482225005  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada  
Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang.

Pembimbing :

Ketua : Parama Santati.,S.E.,M.Kom.

Tanggal : 8 Januari 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Januari 2025



Hanni Septia  
01011482225005

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

"Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan," (HR Tirmidzi).

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

Universitas Sriwijaya

Dosen Fakultas Ekonomi Unsri

(Alm) Ayah dan Ibu, serta Keluarga

Sahabat dan Teman seperjuangan

## **KATA PENGANTAR**

Allhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberi kesempatan, keberkahaan, dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengembangan karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang.” Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas pengaruh dari pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada objek Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang. Pada penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai hambatan, namun berkat kerja keras serta doa dan dukungan dari Keluarga, Dosen Pembimbing, dan teman-teman, penulis mampu untuk melewatinya.

Penulis menyadari, bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, dari penyusunan maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis berharap pembaca dapat memakluminya, dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan, dukungan, dan nasehat yang telah diberikan kepada penulis.

Palembang, Januari 2024

Hanni Septia

01011482225005

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,S.M.,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masih perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
7. Alm. Ayah dan Ibu yang telah memberikan usaha terbaik dan Keluarga (Bunda, Mami, Ibu, Mama) serta adik (Ilham, Galu, Dilla, Kayla, dll) yang

telah mendukung penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Sriwijaya.

8. Sahabat sekaligus narasumber utama (NKRD) yang telah membantu dalam penulisan skripsi dan Indah yang telah memberikan support selama masa perkuliahan.
9. Teman baikku (Rara, Raihan ,Yaya, Shesil, Sulis, Ricky, dan Iky) yang telah mendukung penulis selama menempuh masa perkuliahan.
10. Teman-teman alih program S1 Asal D3 angkatan 2022 terkhusus pada Prodi MSDM (Cella, Arif, Sarah, Vuji, dll).

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Januari 2025

Hanni Septia

01011482225005



## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG KAPTEN ARIVAI PALEMBANG**

Oleh

**Hanni Septia**

Pengembangan karir dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menjadi bentuk dorongan untuk menyiapkan diri untuk mendapatkan kesempatan karir melalui kinerja dan efisiensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Teller dan CS pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang yang berjumlah 45 orang, diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner. Instrumen penelitian di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel. Dengan demikian dapat dikatakan keberhasilan sebuah kinerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti, pengembangan bagi karyawan.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pelatihan, Kinerja Karyawan**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,SM., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing



Parama Santati, S.E.M.Kom  
NIP. 196312031989192001

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SUMSEL BABEL KAPTEN ARIVAI BRANCH PALEMBANG**

By

**Hanni Septia**

*Career development and training play a crucial role in improving employee performance as they serve as motivation for employees to prepare themselves to seize career opportunities through performance and efficiency. This study aims to analyze the effect of career development and training on employee performance at Bank Sumsel Babel, Kapten Arivai Branch, Palembang. This research is quantitative in nature. The sample consists of all Tellers and Customer Service staff at Bank Sumsel Babel, Kapten Arivai Branch, Palembang, totaling 45 individuals, selected using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The research instruments were tested using validity and reliability tests. The results of the study demonstrate a positive and significant effect of Career Development (X) on Employee Performance (Y) at Bank Sumsel Babel. Thus, it can be concluded that the success of employee performance is influenced by several factors, including career development.*

**Keywords: Career Development, Training, Employee Performance**

*Acknowledged by,  
Head of Management Program*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,S.MM.M  
NIP. 198907112018031001

*Advisor*



Parama Santati, S.E.M.Kom  
NIP. 196312031989192001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	<b>Nama</b>	: Hanni Septia
	<b>NIM</b>	: 01011482225005
	<b>Tempat/Tanggal Lahir</b>	: Palembang, 8 September 1999
	<b>Alamat</b>	: Jl. Natuna no.829/29 IB1 Lorok pakjo Palembang.
<b>Agama</b>	Islam	
<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan	
<b>Status</b>	Belum Menikah	
<b>Kewarganegaraan</b>	Indonesia	
<b>Email</b>	<a href="mailto:hanny.septia27@gmail.com">hanny.septia27@gmail.com</a>	
<b>PENDIDIKAN FORMAL</b>		
<b>2014-2017</b>	SMA Negeri 2 Palembang	
<b>2018-2021</b>	Diploma III Universitas Sriwijaya	
<b>2022-2025</b>	S1 Universitas Sriwijaya	

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2. Manfaat Praktis .....	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	7
2.1. Landasan Teori .....	7
2.1.1. Teori Human Capital .....	7
2.2. Kinerja Karyawan.....	8
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	10
2.3. Pengembangan Karir .....	11
2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir .....	11
2.3.2. Indikator Pengembangan Karir.....	11
2.4. Pelatihan .....	12
2.4.1. Pengertian Pelatihan .....	12
2.4.2. Indikator Pelatihan.....	12
2.5. Hubungan Antar Variabel .....	14
2.6. Penelitian Terdahulu.....	15
2.7..... Kerangka Pikir.....	20
2.8. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21

3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	21
3.2	Rancangan Penelitian .....	21
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	21
3.3.1	Jenis Data .....	21
3.3.2	Sumber Data .....	22
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.4.1	Kuesioner .....	22
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian .....	23
3.5.1	Populasi Penelitian.....	23
3.5.2	Sampel Penelitian .....	23
3.6	Teknik Analisis Data .....	24
3.6.1	Uji Instrumen .....	24
3.6.1.1	Uji Validitas Data .....	24
3.6.1.2	Uji Reliabilitas Data.....	25
3.6.2	<i>Method of Successive Interval (MSI)</i> .....	25
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	26
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	26
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas.....	26
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	27
3.6.4	Uji Statistik .....	27
3.6.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	27
3.6.4.2	Analisis Koefisien Kolerasi ( $r$ ) .....	28
3.6.4.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	28
3.6.5	Uji Hipotesis .....	29
3.6.5.1	Uji F .....	29
3.6.5.2	Uji t .....	30
3.7	Definisi Operasional Variabel .....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		33
Gambaran Umum Objek Penelitian .....		33
4.1.1	Sejarah Bank Sumsel Babel.....	33
4.1.2	Visi dan Misi Bank Sumsel Babel .....	34

4.1.3	Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cab Kpt.Arivai Palembang	35
4.2	Deskripsi Profil Responden	35
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia	36
4.2.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
4.2.4	Responden Berdasarkan Divisi	37
4.3	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	38
4.3.1	Distribusi Frekuensi Tanggapan Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )	39
4.3.2	Distribusi Frekuensi Tanggapan Variabel Pelatihan ( $X_2$ )	42
4.3.3	Distribusi Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Kayawan (Y)	45
4.4	Hasil Uji Instrumen	48
4.4.1	Uji Validitas	48
4.4.2	Uji Reliabilitas	49
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	50
4.5.1	Uji Normalitas	50
4.5.2	Uji Multikolinearitas	51
4.5.3	Uji Heterokedastisitas	52
4.6	Hasil Uji Statistik	53
4.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.6.2	Analisis Koefisien Kolerasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	55
4.7	Hasil Uji Hipotesis	56
4.7.1	Hasil Uji F	56
4.7.2	Hasil Uji t	61
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	63
	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	63
	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		68
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran	68
5.3	Keterbatasan Penelitian	69
DAFTAR PUSTAKA		70

LAMPIRAN.....75

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Kayawan .....	3
Tabel 2.1 Perbedaan Pengembangan karir dan Pelatihan .....	15
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1 Skor Skala Likert .....	23
Tabel 3.2 Kriteria Korelasi.....	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	32
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	35
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	36
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	37
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Divisi Responden .....	37
Tabel 4.5 Kategorisasi Penilaian Hasil Tanggapan Responden .....	38
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pengembangan Karir.....	39
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pelatihan.....	42
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	53
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	54
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	55
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Sederhana Pengembangan karir .....	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Sederhana Pelatihan .....	59
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	60
Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	61
Tabel 4.21 Hasil Uji t Pengembangan karir dan Pelatihan .....	62



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel .....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	75
Lampiran 2 SKP Bank Sumsel Babel 2023 .....	79
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	79
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
Lampiran 5 MSI.....	84
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	87
Lampiran 6 Hasil Uji Statistik.....	88
Lampiran 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	89
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis .....	89
Lampiran 9 Nilai r Tabel.....	92
Lampiran 9 Nilai t Tabel .....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi setiap karyawan dan setiap perusahaan untuk dapat produktif. Di sisi lain, untuk memenuhi harapan pelanggan maka perusahaan harus bekerja dengan baik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan (Teja & Oktavio, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syitah & Nasir, 2019).

Kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya berdasarkan keterampilan dan pengetahuan (Teja & Oktavio, 2020). Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Kasmawati, 2017). Suatu perusahaan akan efisien atau sukses jika didukung oleh personel yang berkualitas. Di sisi lain, penyebab kegagalan perusahaan adalah rendahnya kinerja sumber daya manusia. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya ialah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Banne et al., 2023).

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Balbed & Sintaasih, 2019). Pengembangan

karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Pengembangan karir adalah serangkaian tugas atau jabatan yang diselesaikan seseorang selama bekerja melalui tingkat pendidikan perusahaan. Sebagai pengembangan karir pengelolaan SDM, tujuannya pada hakikatnya adalah untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga dapat lebih berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Balbed & Sintaasih, 2019).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (Mardiana & Hanafi, 2021). Perusahaan perlu menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawannya, agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan pun dapat meningkat. Melalui pelatihan akan tercipta karyawan dengan mutu tinggi untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Program pelatihan dan keterampilan karyawan yang tepat, karyawan semakin memahami dan menguasai bidangnya, sehingga dapat mendatangkan keuntungan bagi karyawan itu sendiri dan juga keuntungan bagi perusahaan (Hermawan et al., 2022).

Pelatihan penting dalam pengembangan karir. Pelatihan membantu karyawan mengembangkan keterampilan tertentu yang memungkinkan mereka berhasil dalam pekerjaan mereka saat ini dan mengembangkan tujuan pekerjaan di masa depan (Syahputra & Tanjung, 2020). Secara internal juga dapat dilatih dan dikembangkan sehingga dapat melatih dan menyalurkan potensi yang dimilikinya. Pada dasarnya, rencana-rencana tersebut merupakan bagian dari

proses yang sama karena begitu seseorang terpilih, mereka harus menyelesaikan pelatihan apapun kualifikasinya. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan harus diselenggarakan, karena program dan pengembangan pada hakikatnya ditujukan untuk meningkatkan kinerja (Syahputra & Tanjung, 2020).

Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mempunyai peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Khususnya di bidang perbankan yang senantiasa melakukan pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerjaan agar selesai tepat waktu dan tujuan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas Bank Sumsel Babel (Hermawan et al., 2022).

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada salah satu cabang Bank Sumsel Babel yaitu pada Cabang Kapten Arivai Palembang. Terdapat indikasi kinerja karyawan yang kurang baik, adapun penilaian kinerja karyawan Teller dan CS, sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Teller dan CS Bank Sumsel Babel Periode Januari - Juni 2024**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
<b>Baik sekali</b>	18	40%
<b>Baik</b>	11	24,4%
<b>Cukup Baik</b>	4	8%
<b>Kurang</b>	12	26,6%
<b>Total</b>	45	100%

*Sumber : Data Bank Sumsel Babel Palembang yang diolah, 2024*

Pada Tabel 1.1 terdapat indikasi kinerja karyawan Teller dan CS pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang periode Januari-Juni 2024

sebesar 40% pada kriteria Baik sekali, 24,4% dengan kriteria baik, dan cukup baik dengan nilai persentase 8%. Kemudian terdapat 26,6% pada kriteria kurang. Dengan masih adanya penilaian kurang pada kinerja karyawan yaitu sebesar 26,6%, tentu juga dapat memengaruhi performa perusahaan.

Bank Sumsel Babel memiliki beberapa cabang di Kota Palembang, salah satunya yaitu cabang Kapten Arivai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan karyawan, Bank Sumsel Babel memiliki program pengembangan karir yang dapat memberikan jaminan pengembangan karir yang jelas seperti, rekomendasi, promosi, dan mutasi. Pada periode Januari-Juni 2024 terdapat 6 orang karyawan yang terpilih dalam program pengembangan karir mutasi dan 4 orang pada program pengembangan karir promosi, dengan ketentuan adanya potensi dari karyawan serta peningkatan kinerja karyawan.

Selain dari program pengembangan karir, Bank Sumsel Babel juga menyelenggarakan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja seperti SPPUR (Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah) yang diikuti 45 orang peserta Customer Service & Teller. Pelatihan ini merupakan salah satu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang Pelaksanaan Standardisasi Kompetensi di Bidang Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah.

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan salah satu narasumber, menemukan bahwa karyawan dapat dikatakan sulit dalam program pengembangan karir juga tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan di Bank Sumsel Babel. Peserta pelatihan biasanya

merupakan peserta yang sama di pelatihan lainnya. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kinerja tidak merata, dengan kata lain karyawan yang tidak mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan akan sulit meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya, serta sulit dalam program pengembangan karirnya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Dewi & Rahmawati (2021) Hermawan et al (2022) dan Ichsan & Laksana (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian yang menunjukkan hasil negatif atau tidak signifikan pada pengembangan karir dan pelatihan yang diteliti oleh Ratnasari & Aidah (2020) Sulu et al (2022) dan (Saputra et al., 2024). Berdasarkan beberapa penelitian tersebut masih terdapat gap, sehingga masih membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis menyusun Proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai Identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank

Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lingkungan akademis dalam bentuk meningkatkan kualitas pengetahuan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berguna bagi perusahaan terkait (Bank Sumsel Babel Cabang Kapten Arivai Palembang) dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggono, & Teng, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(01), 73–79.
- Arizona, P. A. B. E., Sudarmawan, I. W. E., & Paramita, P. D. Y. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Villas. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(9), 2047–2066. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i9.543>
- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Ewalds-Kvist, S. B. (2015). *Journal Stockholm University*. 550.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133–146. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i1.721>
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamzah, M., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia The Effect of Training and Career Development Regarding Employee Performance at PT. Sinar Dunia Oleh. *Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wirajaya*, 18. <https://doi.org/10.31862/9785426311961>

- Hartini, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkkbn. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(1), 39–51. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1038>
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 158–176. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.904>
- Hutapea, B., Setyawasih, R., Rustandi, Luh Kartika Ningsih, S.E., M. ., Dr. Abdullah Hehamahua, & Dr. Narulita Syarweny. (2023). *Human Capital Management*.
- Ichsan, R. M., & Laksana, T. R. N. P. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai asn pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, XII(01), 21–44.
- Irawan, Idayati, F., & Praskadinata, H. Y. C. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi). In *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Khair, M. F. A. H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Mangkunegara, A. P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-14. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mardiana, M., & Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i1.49>
- Mora, M. T. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*. 3, 343–352.

- Nardo, R., Purnamasari, W., & Latupapua, conchita valentina. (2020). *Human Capital Management Book*. Media Sains Indonesia.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Pratiwi, S. D., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Negara Indonesia Di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(9), 1869. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2239>
- Purnawati, N. L. G. P., & Yudiastra, P. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Word Canggung. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 285–289.
- Putri, N. A., & Pratiwi, N. M. I. (2024). Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 171–180. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.988>
- Putu, P. K. S. K. D. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction As a Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 1.
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Saputra, R. A., Choldun Sina, M., & Supriadi, B. (2024). The Influence Of Competence, Training, And Career Development On Job Satisfaction And Employee Performance. *Jhss (Journal of Humanities ...)*, 3(1), 134–143. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss/article/view/8183%0Ahttps://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss/article/viewFile/8183/4652>
- Sari, N. A., Kusumah, A., Zaki, H., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau Pekanbaru, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Staf Pengajar

Di Sempoa Sip Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 215–225.

Sedarmayanti. (2018). The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.

Sekaran Uma. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan. Keahlian Buku 2. Edisi 6 jilid 2: Penerbit Salemba Empat

Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management*, 16(2), 1–15.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Kedua Cetakan Ke-2. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.

Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan the St. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102–108. <https://doi.org/10.9744/jmp.5.2.102-108>

Widyanti, R. (2018). Manajemen karir: Teori, konsep, dan praktik. *Rizky Artha Mulia*, 1–26. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku\\_Manajemen\\_Karir.Rahmi\\_Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku_Manajemen_Karir.Rahmi_Widyanti.pdf)

Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>

Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Disiplin 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.

<https://www.banksumselbabel.com/id>