

ABSTRAK

NURUL ARIFIN: Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Peningkatan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Bank BJB Syariah

Berdasarkan hasil wawancara awal diketahui terdapat fenomena pengembangan karir karyawan yang tidak selalu berjalan secara linier dengan program pelatihan yang telah diikuti. Pada kondisi lain, diketahui pula bahwa beberapa karyawan datang tidak tepat waktu atau terlambat tiba di kantor. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja seseorang, di mana kinerja ini dapat menjadi tolok ukur karir seorang karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh peningkatan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank BJB Syariah, 2) pengaruh kualitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank BJB Syariah, dan 3) pengaruh kualitas pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank BJB Syariah.

Pengembangan karir secara garis besar tidak sekedar promosi jabatan/ naiknya posisi ke posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju. Dengan dilakukannya pengembangan karir melalui program pelatihan, promosi dan rotasi penugasan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditandai dengan prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang meningkat, ketepatan waktu, kehadiran yang optimal, dan hubungan antar karyawan yang baik.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory reserach* dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti melakukan penyebaran angket untuk mendapatkan data yang otentik terhadap 95 responden secara acak di Kantor Bank BJB Syariah Jl. Braga No. 135 Bandung. Data kemudian diolah menggunakan SPSS *for Windows* V. 24.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, 1) variabel kualitas pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja karyawan dan pengaruhnya sangat signifikan dengan t hitung $>$ t tabel atau $8,599 > 1,986$ terhadap peningkatan kinerja karyawan, 2) variabel kualitas pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan pengembangan karir karyawan dan pengaruhnya sangat signifikan dengan t hitung $>$ t tabel atau $7,630 > 1,986$ terhadap pengembangan karir karyawan, dan 3) variabel peningkatan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dengan pengembangan karir karyawan dan pengaruhnya sangat signifikan dengan t hitung $>$ t tabel atau $4,359 > 1,986$ terhadap pengembangan karir karyawan.

ABSTRACT

NURUL ARIFIN :*The Influence of Training Quality and Employee Performance Improvement on Employee Career Development at Syariah BJB Bank*

Based on the results of the initial interview, it is known that there are phenomena of employee career development that do not always run linearly with the training programs that have been followed. In other conditions, it is also known that some employees arrive late at the office. This condition can affect a person's performance appraisal, where this performance can be an employee career benchmark.

This study aims to analyze: 1) the effect of improving employee performance on employee career development at Syariah BJB Bank, 2) the effect of training quality on improving employee performance at Syariah BJB Bank, and 3) the influence of training quality on employee career development at Syariah BJB Bank.

Career development in a broad outline is not just about promoting a position to a higher position, but also as an encouragement to move forward. Career development through training programs, promotions and rotation assignments can improve employee performance as indicated by good work performance, increased work discipline, timeliness, optimal attendance, and good employee relations.

This research applies explanatory research method with quantitative approach. Researcher distributed questionnaires to obtain authentic data on 95 respondents randomly at the office of Syariah BJB Bank at Jl. Braga No. 135 Bandung. Data is then processed using SPSS for Windows V. 24.

The results of the analysis show that, 1) training quality variable also has a positive relationship with performance improvement employees and their influence is very significant with $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$ or $8,599 > 1,986$ on improving employee performance, 2) the variable quality of training has a positive relationship with employee career development and the effect is very significant with $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$ or $7,630 > 1,986$ on development employee career, and 3) employee performance improvement variable has a positive relationship with employee career development and the effect is very significant with $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$ or $4,359 > 1,986$ on employee career development.

الملخص

نور العارفين: أثر جودة التدريب وتحسين أداء الموظفين على التطوير الوظيفي للموظف في بنك سيريا بي جي بي

بناءً على نتائج المقابلة الأولية ، من المعروف أن هناك ظواهر في التطور الوظيفي للموظف لا تعمل دائماً بشكل خطي مع البرامج التدريبية التي تم اتباعها. في ظروف أخرى ، من المعروف أيضاً أن بعض الموظفين يصلون في الوقت المحدد أو يصلون متأخرين إلى المكتب. يمكن أن يؤثر هذا الشرط على تقييم أداء الشخص ، حيث يمكن أن يكون هذا الأداء معياراً لمهنة الموظف.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل: (1) تأثير زيادة أداء الموظفين على التطوير الوظيفي للعاملين في بنك BJB Syariah Bank، (2) تأثير جودة التدريب على تحسين أداء الموظفين في بنك BJB Syariah Bank، و (3) تأثير جودة التدريب على التطوير الوظيفي للموظف في بنك BJB Syariah Bank.

التطوير الوظيفي في الخطوط العريضة لا يقتصر فقط على ترقية منصب / منصب إلى منصب أعلى ، ولكن أيضاً تشجيعاً للمضي قدماً. من خلال التطوير الوظيفي من خلال برامج التدريب ، يمكن للترقيات ومهام التناوب تحسين أداء الموظف الذي يتميز بأداء العمل الجيد ، وزيادة انضباط العمل ، وحسن التوقيت ، والحضور الأمثل ، وعلاقات الموظفين الجيدة.

يستخدم هذا البحث طريقة البحث التوضيحي مع النهج الكمي. أجرى الباحثون استبياناً للحصول على بيانات أصلية عن 95 شخصاً شملهم الاستبيان بشكل عشوائي في بنك بي جي بي سياريا بنك. براغا رقم 135 باندونغ. ثم تتم معالجة البيانات باستخدام SPSS لنظام التشغيل Windows V. 24.

تظهر نتائج التحليل أن (1) متغيرات تحسين أداء الموظف لها علاقة إيجابية مع التطوير الوظيفي للموظف والأثر مهم للغاية مع الجدول الحسابي أو $4,359 < 1,986$ على التطوير الوظيفي للموظف ، (2) متغيرات جودة التدريب لها أيضاً علاقة إيجابية مع تحسين الأداء الموظفين وتأثيرهم مهم للغاية من خلال جدول $t < 8,599$ أو $1,986 < t$ على تحسين أداء الموظفين ، و (3) جودة التدريب المتغيرة لها علاقة إيجابية مع التطوير الوظيفي للموظف وتأثيرها مهم جداً مع جدول $t \text{ hitung}$ أو $7,630 < 1,986$ على التطوير الوظيفي.