

PENGARUH DIKLAT FUNGSIONAL, KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN BAGIAN MARKETING
PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR
SUMENEP

Endang Soekowati

endang.soe@bhaktisumekar.co.id

Wasis Budiarto

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Shari'a People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep with a total sample of 50 people. To analyze which variables between functional training, HR competency, and motivation have a dominant and significant effect on the career development of employees of the marketing department of the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Analysis of data using SPSS, this type of research is explanatory research using quantitative research approaches. The results showed that: 1) Simultaneously functional training, HR competency and motivation had a significant influence on the career development of marketing division employees at the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. 2) Partially functional training, HR competency and motivation have a significant influence on the career development of marketing division employees at the Shari'ah Community Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Keywords: Functional Training (X1), HR Competencies (X2), Motivation (X3), And Career Development (Y).

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan jumlah sampel 50 orang. Analisis data menggunakan SPSS, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan fungsional secara simultan, kompetensi dan motivasi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan divisi pemasaran pada Bank Pembiayaan Rakyat Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep 2) Pelatihan fungsional parsial, kompetensi dan motivasi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan divisi pemasaran di Bank Pembiayaan Masyarakat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Kata kunci: Pelatihan Fungsional (X1), Kompetensi SDM (X2), Motivasi (X3), Dan Pengembangan Karier (Y).

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan mutu suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk

meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Prestasi kerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep adalah lembaga keuangan berbentuk BUMD satu - satunya lembaga perbankan milik pemerintah Kabupaten Sumenep yang bertugas dalam bidang pengelolaan keuangan dan pemberian kredit harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengutamakan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia yang dimiliki khususnya bagi petugas marketing sebagai ujung tombak pemasaran organisasi .

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep antara lain karyawan datang terlambat saat bekerja, istirahat lebih awal, kurangnya sarana dan prasarana dan pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang dikarenakan motivasi kerja masih rendah sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep terdapat fenomena kinerja karyawan yang belum optimal yang dipengaruhi oleh pengembangan karier. Berdasarkan peneliti diketahui bahwa pengembangan karier tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya diklat fungsional, kompetensi SDM dan motivasi. Diklat fungsional yang pernah dilakukan dan diikuti oleh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep tidak sepenuhnya menunjang terhadap pekerjaan. Sedangkan mengenai kompetensi SDM, jarang sekali dilakukan seleksi pengembangan kompetensi sesuai bidang pekerjaan yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga kompetensi terlihat stagnan, pasif, dan kurang berkembang dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjadi pertimbangan peneliti dipilihnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebagai objek penelitian dikarenakan adanya fenomena yang terjadi berkaitan pengembangan karier karyawan bagian marketing serta kemudahan untuk mendapatkan data awal penelitian karena peneliti sekaligus sebagai karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Bagian Marketing Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

TINJAUAN TEORETIS

Pengembangan Karier

Karier pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Menurut Handoko (2012:88) suatu karier adalah: semua pekerjaan

(atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang. Karier menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2013:64).

Pengertian pengembangan karier menurut Andrew J. Fubrin (dalam Mangkunegara, 2011:77) adalah aktivitas keorganisasian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Masih menurut Fubrin, ada beberapa tujuan pengembangan karier, yaitu :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
Perusahaan merencanakan karier karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karier membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan karyawan

- Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karier merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.
 6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
 7. Mengurangi turnover dan biaya ke karyawan
 8. Mengurangi kebosanan profesi dan manajerial
 9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
Pengembangan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan ke karyawan.
 10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang
Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Pelatihan Fungsional

Sumber daya manusia adalah merupakan aset investasi yang apabila dimanfaatkan merupakan modal yang sangat berharga dalam pelaksanaan pembangunan disamping sumber-sumber modal lainnya. Pembangunan nasional seperti diamanahkan UUD 1945 diarahkan untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya, dengan sasaran utama tercapainya kualitas manusia seutuhnya yang mampu bersaing dengan bangsa lain.

Menurut Martoyo (2012:98) bahwa sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi suatu aset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan. Untuk itu berbagai keahlian, ketrampilan dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia, sesuai dengan kemampuan biologis dan

rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumberdaya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat.

Selanjutnya yang dimaksud dengan diklat fungsional adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik di bidang pekerjaannya maupun yang menunjang pekerjaan, di luar pendidikan umum yang berlaku, dengan lebih mengutamakan praktek daripada teori. Siagian (2011:185) dalam kaitannya diklat, mengatakan bahwa : pendidikan dan pelatihan dimaksud juga untuk meningkatkan kemampuan dan memadukan teori dengan pengalaman peningkatan kemampuan menerapkan teknologi tepat guna dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Kompetensi SDM

Kompetensi merupakan elemen kunci dalam pengelolaan SDM di dunia kerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata. Dalam pengertian yang lain, kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Spencer dan spencer, 2012:47). Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*soft skill*), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin dalam tampilan kinerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi.

Menurut Spencer dan Spencer (2012:93) kompetensi adalah sebagai [karakteristik](#) yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja

individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion - referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Menurut Poerwadarminta (2011:218), kompetensi adalah kekuasaan (kewenangan) untuk menentukan/memutuskan suatu hal. Menurut Suparno (2007:27), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan & kecakapan yang diisyaratkan.

Menurut Spencer dan Spencer (2012:112) kompetensi terdiri dari 5 (lima) Karakteristik yaitu :

1. *Motives*

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer menambahkan bahwa motives adalah "*drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*". Misalnya seseorang yang memiliki **motivasi** berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan - tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam "*feedback*" untuk memperbaiki dirinya.

2. *Traits*

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

3. *Self concept*

Adalah sikap dan nilai - nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. *Knowledge*

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. *Skills*

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

Motivasi

Menurut Manullang (2014:150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (2012:132), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna tujuan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2012:72). Rivai (2014:65) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut (Herzberg, 2012) teori motivasi-higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan kepuasan kerja. Faktor intrinsik seperti kemajuan, pengakuan, dan tanggung jawab terkait dengan kepuasan kerja. Responden yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung mengkaitkan faktor ini dengan diri mereka.

Selanjutnya, untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (2012) dalam Robbins (2012:123), meliputi motivasi intrinsik terdiri dari: (1) kemajuan, (2) pengakuan, dan (3) tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari: (4) pengawasan, (5) gaji, (6) kebijakan perusahaan dan (7) kondisi pekerjaan. Perubahan motivasi kerja ke arah yang semakin tinggi sangat penting. Motivasi ini akan berhubungan dengan : (a) arah perilaku karyawan, (b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, (c) ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu.

Menurut Malthis (2013:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang

tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, (2013:91), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

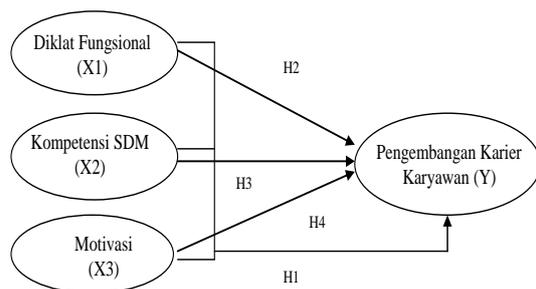
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian marketing Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang berjumlah 50 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. (2) Dokumentasi yaitu teknik mengumpulkan data dari berbagai informasi yang berhubungan dengan obyek penelitian yang diperoleh dari perusahaan, seperti profil perusahaan, data karyawan, dan sebagainya.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya

terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model (SEM)*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

1. Secara simultan diklat fungsional, kompetensi SDM, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan bagian marketing Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Secara parsial diklat fungsional berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan bagian marketing Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Secara parsial kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan bagian marketing Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

4. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan bagian marketing Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu variabel bebas, disebut X, dan variabel terikat, disebut Y. Variabel bebas adalah variabel yang berperan mempengaruhi dikenal juga sebagai variabel eksogen atau eksegounus; sedang variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dikenal juga sebagai variabel indogen atau indegounus.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga), yang meliputi :

1. Diklat fungsional (X1)
2. Kompetensi SDM (X2)
3. Motivasi (X3)

Sedangkan variabel terikat yang diteliti adalah pengembangan karier karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

1. Pengembangan karier (Y)

Pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Indikator-indikator pengembangan karier yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Robins, (2013), yang terdiri dari:

- a) Pengembangan karier dapat membantu mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengembangan karier untuk meningkatkan kesejahteraan.
- c) Pengembangan karier untuk meningkatkan loyalitas.
- d) Pengembangan karier berdasarkan kemampuan kerja.
- e) Pengembangan karier untuk menciptakan iklim kerja yang positif.

- f) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi.
 - g) Pengembangan karier keahlian dan prestasi kerja.
 - h) Pengembangan karier untuk mengisi posisi jabatan.
2. Diklat fungsional (X1)

Adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik di bidang pekerjaannya maupun yang menunjang pekerjaan, di luar pendidikan umum yang berlaku, dengan lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Indikator-indikator diklat fungsional yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Siagian, (2014), yang terdiri dari:

- a) Diklat fungsional untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- b) Diklat fungsional untuk meningkatkan cara berpikir dan bertindak inovatif.
- c) Diklat fungsional bertujuan untuk meningkatkan keterampilan.
- d) Diklat fungsional bertujuan untuk meningkatkan keahlian.
- e) Diklat fungsional untuk meningkatkan kemampuan manajerial.

3. Kompetensi SDM (X2)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata.

Indikator-indikator kompetensi SDM yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Spncer dan Spencer, (2012), yang terdiri dari:

- a) Memiliki tanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan.
- b) Karyawan memiliki rasa percaya diri dan kontrol diri yang baik.

- c) Memiliki kemampuan mempengaruhi dan meyakinkan orang lain
- d) Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas.
- e) Memiliki kemampuan yang baik melaksanakan tugas tertentu.

4. Motivasi (X3)

Motivasi menurut Robbins (2013:78) motivasi adalah hubungan individu dengan pekerjaannya, merupakan hubungan dasar dan sikap seseorang untuk mencapai hasil kerja. Indikator-indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Robins, (2013), yang terdiri dari:

- a) Pengakuan atas prestasi kerja
- b) Reward yang diterima
- c) Penghargaan yang diberikan berdasarkan prestasi
- d) Promosi Jabatan
- e) Hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan
- f) Kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan
- g) Tidak membeda-bedakan antar karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil analisis uji F

ANOVA ^b				
Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
2.778	1	.926	55.269	.004 ^a
.603	49	.017		
3.382	50			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Nilai F hitung adalah sebesar 5.269 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diklat fungsional, kompetensi SDM dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan bagian marketing pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

Bhakti Sumekar Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 2
Hasil analisis uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.855	.000
	Diklat Fungsional	1.258	.002
	Kompetensi SDM,	5.814	.004
	Motivasi	3.188	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Diketahui bahwa seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diklat fungsional, kompetensi SDM dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karier karyawan bagian marketing pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua tersebut diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Diklat Fungsional Terhadap Pengembangan Karier di Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t diketahui bahwa t hitung pada variabel independen pengaruh diklat fungsional sebesar 1.258 dengan tingkat signifikan 0,02 atau lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel diklat fungsional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier (Y) pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Hal ini berarti diklat fungsional memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier. Menurut penelitian ini berdasarkan kuisioner yang telah dilakukan diklat fungsional memiliki Pengembangan karier berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

2. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Pengembangan Karier di Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t diketahui bahwa t hitung pada variabel independen pengaruh kompetensi SDM sebesar 5.814 dengan tingkat signifikan 0,04 atau lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier (Y) pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Hal ini berarti kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier. Menurut penelitian ini berdasarkan kuisioner yang telah dilakukan kompetensi SDM memiliki pengaruh pada pengembangan karier karyawan sehingga Kompetensi SDM bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan bertindak dan cekatan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karier di Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t diketahui bahwa t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi sebesar 3.188 dengan tingkat signifikan 0,03 atau lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier (Y) pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier. Menurut penelitian ini berdasarkan kuisioner yang telah dilakukan motivasi memiliki pengaruh pada pengembangan karier karyawan sehingga Memiliki kemampuan melaksanakan suatu tugas tertentu yang diberikan oleh pimpinan untuk tujuan organisasi di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Diklat fungsional adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik di bidang pekerjaannya maupun yang menunjang pekerjaan, di luar pendidikan umum yang berlaku, dengan lebih mengutamakan praktek daripada teori. Kompetensi SDM yang ada di dalam organisasi tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dituntut untuk keberhasilan sebuah pekerjaan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna tujuan.
2. Secara simultan Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Pengembangan Karier Karyawan Bagian Marketing Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
3. Secara parsial Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Pengembangan Karier Karyawan Bagian Marketing Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Pengembangan Karier Karyawan Bagian Marketing Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Diklat Fungsional Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Studi Dinas Pekerjaan Umum Surakarta). Tesis.
- Arep dan Tanjung. 2015. Manajemen Motivasi. Penerbit PT. Grasindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper, D.R. dan Ermy, C.V. 2012. Business Research Methods. US: Irwin.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE
- Haryono, Didik. 2010. Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pamekasan. Tesis.
- Hasan, Iqbal. 2013. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Herzberg, Fredrick. 2012. One More Time: How do You Motivate Employees?. Boston : Harvard Bussiness Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manulang, 2014. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2013. Human Resources

- Management. edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Milton Fogg, John. 2011. *The Greatest Networker in the Work*. New York: Three Rivers Press.
- Munaqib, 2012. *Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT. Askes (persero) Cabang Pamekasan*. Tesis.
- Poerwadarminta. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2013. *Organizationl Behavior*. 9th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Sanapiah, Aziz. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karier di Bank Mandiri Cabang Mpu Tantular Semarang*. Tesis.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi. 2013. *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirathama, Adi. 2016. *Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Pengembangan Karier Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Sekretariat Kabupaten Bondowoso)*. Tesis.