



**PERBEDAAN PROGRAM MANAJEMEN BERKARIR BANK
SWASTA DAN BANK PEMERINTAH UNTUK PEGAWAI
YANG BERLATAR BELAKANG AKUNTANSI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

IRA TANIA AS'ARI LUBIS

NPM 1925100468

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IRA TANIA AS'ARI LUBIS
NPM : 1925100468
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN PROGRAM MANAJEMEN BERKARIR BANK
SWASTA DAN BANK PEMERINTAH UNTUK PEGAWAI
YANG BERLATAR BELAKANG AKUNTANSI

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Rahima Br Purba, S.E., M.Si, Ak., C.A)



(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. Rahima Br Purba, S.E., M.Si, Ak., C.A)

PEMBIMBING II

(Vina Armita, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

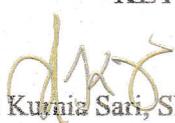
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

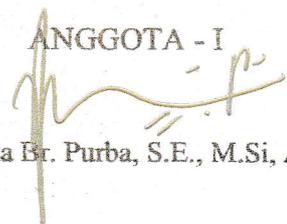
NAMA : IRA TANIA AS'ARI LUBIS
NPM : 1925100468
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN PROGRAM MANAJEMEN BERKARIR BANK
SWASTA DAN BANK PEMERINTAH UNTUK PEGAWAI
YANG BERLATAR BELAKANG AKUNTANSI

MEDAN, APRIL 2021

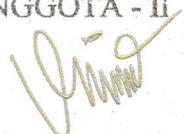
KETUA


(Ayu Kurnia Sari, SE., M.Si., Ak., CA)

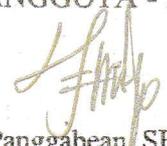
ANGGOTA - I


(Dr. Rahima Br. Purba, S.E., M.Si, Ak., C.A)

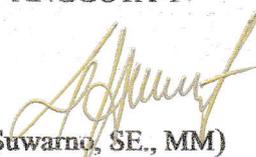
ANGGOTA - II


(Vina Arnita, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III


(Fitri Yani Panggabean, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV


(Suwarno, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : IRA TANIA AS'ARI LUBIS
NPM : 1925100468
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / AKUNTANSI
Judul Skripsi : PERBEDAAN PROGRAM MANAJEMEN BERKARIR BANK
SWASTA DAN BANK PEMERINTAH UNTUK PEGAWAI
YANG BERLATAR BELAKANG AKUNTANSI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021



(Ira Tania As'ari Lubis)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ira Tania As'ari Lubis

NPM : 1925100468

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021

Yang membuat pernyataan



(Ira Tania As'ari Lubis)



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099
MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: IRA TANIA AS'ARI LUBIS
Tempat/Tgl. Lahir	: TANJUNG MORAWA / 09 Desember 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925100468
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Sektor Bisnis
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 144 SKS, IPK 3.74
Nomor Hp	: 085261600773
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	1. Perbedaan Manajemen Berkarir Bank Swasta dan Bank Pemerintah untuk Pegawai yang Berlatar Belakang Akuntansi

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

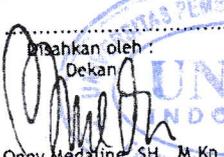
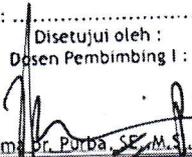
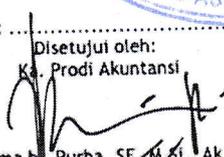
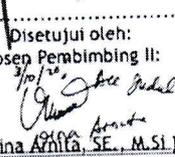
*Coret Yang Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 16 Juni 2021

Pemohon,


 (Ira Tania As'ari Lubis)

Tanggal : Disahkan oleh : Dekan  (Dr. Onay Medatine, S.H., M.Kn)	Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I :  (Dr. Rahima Purba, SE, M.Si., Ak., CA.)	
Tanggal : Disetujui oleh : Ka. Prodi Akuntansi  (Dr. Rahima Purba, SE, M.Si., Ak., CA.)	Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II :  (Vina Azhita, SE., M.Si)	
No. Dokumen: FM-UPBA-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 16 Juni 2021 16:31:00



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IRA TANIA AS'ARI LUBIS
NPM : 1925100468
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Vina Arnita, SE., M.Si
Judul Skripsi : 1. Perbedaan Manajemen Berkarir Bank Swasta dan Bank Pemerintah untuk Pegawai yang Berlatar Belakang Akuntansi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Januari 2021	Acc sempro	Disetujui	
14 Juni 2021	acc sidang	Disetujui	
27 Oktober 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 30 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Vina Arnita, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IRA TANIA AS'ARI LUBIS
NPM : 1925100468
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Rahima br. Purba, SE.,M.Si., Ak.,CA.
Judul Skripsi : 1. Perbedaan Manajemen Berkarir Bank Swasta dan Bank Pemerintah untuk Pegawai yang Berlatar Belakang Akuntansi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Februari 2021	acc sempro	Disetujui	
23 April 2021	Acc Sidang	Disetujui	
19 Oktober 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 30 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Rahima br. Purba, SE.,M.Si., Ak.,CA.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4500/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

: IRA TANIA AS'ARI LUBIS
: 1925100468
at/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Akuntansi

nyannya terhitung sejak tanggal 30 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

UNPA
INDONESIA
UPT, P. 1001

Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01
: 01
Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Priest Mulharam Ritonga, B.A., MSc

Nr. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 6/15/2021 8:10:51 AM

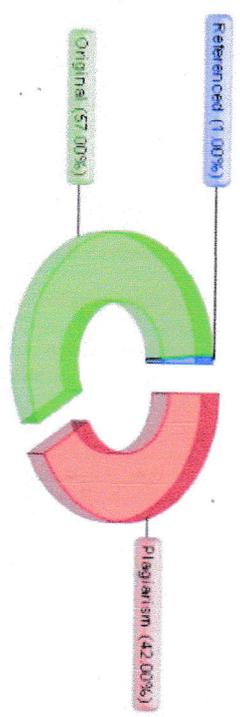
Analyzed document: IRA TANIA LUBIS_1925100468_AKUNTANSI.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph:



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRA TANIA AS'ARI LUBIS
 Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNG MORAWA / 9 Desember 1997
 Nama Orang Tua : HASAN ASARI LUBIS
 N. P. M : 1925100468
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 No. HP : 085261600773
 Alamat : Dusun I GG B.O Tanjung Morawa A

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **1. Perbedaan Manajemen Berkarir I Swasta dan Bank Pemerintah untuk Pegawai yang Berlatar Belakang Akuntansi**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelul lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



IRA TANIA AS'ARI LUBIS
 1925100468

Catatan :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : IRA TANIA AS'ARI LUBIS
N. P. M : 1925100468
Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNG MORAWA / 9 Desember 1997
Alamat : Dusun I GG B.O Tanjung Morawa A
No. HP : 085261600773
Nama Orang Tua : HASAN AS'ARI LUBIS/DAHNIAR SYAFITRI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Akuntansi
Judul : 1. Perbedaan Manajemen Berkarir Bank Swasta dan Bank Pemerintah untuk Pegawai yang Berlatar Belakang Akuntansi

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 30 Oktober 2021
Pernyataan



IRA TANIA AS'ARI LUBIS
1925100468



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO BOX. 1099 Medan.
Email : admin_fsd@unpab.panca Budi.ac.id http://www.unpab.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Vina Arnita, SE.,M.Si.
Nama Mahasiswa : Ira Tania As'ari Lubis
Jurusan / Program Studi : Akuntansi / Akuntansi
No. Stambuk / NPM : 1925100468
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : PERBEDAAN PROGRAM MANAJEMEN BERKARIR BANK
SWASTA DAN BANK PEMERINTAH UNTUK PEGAWAI
YANG BERLATAR BELAKANG AKUNTANSI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
29/4.	Bab 1, kaitkan dengan Bab 2.		
1/5	Acc sidang		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh
Ka. Prodi

Dr. Rahima H. Burha, SE., M.Si., Ak. CA

Dosen Pembimbing

Vina Arnita, SE.,M.Si.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.
Email : admin_fa@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Dr Rahima br. Purba. SE.,M.Si., Ak.,CA.
Nama Mahasiswa : Ira Tania As'ari Lubis
Jurusan / Program Studi : Akuntansi / Akuntansi
No. Stambuk / NPM : 1925100468
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : PERBEDAAN PROGRAM MANAJEMEN BERKARIR BANK
SWASTA DAN BANK PEMERINTAH UNTUK PEGAWAI
YANG BERLATAR BELAKANG AKUNTANSI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14-2021	latar belakang masalah dan teori sintesis dan identifikasi masalah kearsifan masalah -> Stylian		
9/4-2021	kerangka konseptual Teori Mempel		
23/4-2021	ACC		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh

Ka. Prodi



Dr. Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA

Dosen Pembimbing

Dr. Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA

ABSTRAK

Analisis penelitian untuk membuktikan apakah ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menggunakan uji uji beda Mann Whitney. Sampel dalam penelitian ini adalah 96 pegawai Bank Swasta yaitu Bank BCA dan Bank Pemerintah yaitu bank BRI berlatar belakang akuntansi di Kota Medan. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil output T-test Statistics dalam uji Beda Mann Whitney bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji Beda Mann Whitney dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

Kata Kunci : Program Manajemen Berkarir Bank Swasta Dan Bank Pemerintah Untuk Pegawai Yang Berlatar Belakang Akuntansi

ABSTRACT

Research analysis to prove whether there are differences in career management programs in private banks and state banks for employees with accounting backgrounds. The data analysis technique used is quantitative methods with the help of the SPSS program. This study used the Mann Whitney test of difference. The sample in this study was 96 employees of private banks, namely BCA and government banks, namely BRI banks with accounting backgrounds in the city of Medan. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that the results of the Tess Statistics output in the Mann Whitney Difference test showed that the Asymp. Sig. (2-tailed) of 0.000 smaller than <probability value of 0.05. Therefore, as the basis for making the Mann Whitney Difference test decision, it can be concluded that H_a is accepted. Thus it can be said that there are differences in career management programs for private banks and state banks for employees with accounting backgrounds.

Keywords : Career Management Program for Private Banks and Government Banks for Employees with a Background in Accounting

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih setia dan anugerah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan pembuatan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi. Proposal ini berjudul **“Perbedaan Program Manajemen Berkarir Bank Swasta dan Bank Pemerintah Untuk Pegawai Yang Berlatar Belakang Akuntansi”**. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Dr. Rahima Br Purba, S.E., M.Si, Ak., C.A., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Dr. Rahima Br Purba, S.E., M.Si, Ak., C.A., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Vina Arnita, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada teman-temanku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, April 2021
Penulis

Ira Tania As'ari Lubis
1925100468

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.5 Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Perilaku	9
2.1.2 Teori Karir	10
2.1.3 Pengertian dan Konsep Karir.....	11
2.1.4 Program Manajemen Berkarir	13
2.1.5 Bank.....	15
2.1.6 Karir Pegawai yang Berlatar Belakang Akuntansi di Bank.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.3 Definisi Operasional Variabel	24
3.4 Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.1 Teknik Analisis Data.....	26

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Hasil Penelitian	29
	4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	29
	4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	35
	4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
	4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	49
	4.1.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	59
	4.1.6 Uji Beda Mann Whitney	61
	4.2 Pembahasan.....	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	66
	5.2 Saran	66
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	19
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	23
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Bank BCA	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Kelamin Pegawai Bank BRI.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kelamin Pegawai Bank BCA.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kelamin Pegawai Bank BRI	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Kelamin Pegawai Bank BCA.....	48
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Kelamin Pegawai Bank BRI	48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Kelamin Pegawai Bank BCA	49
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Kelamin Pegawai Bank BRI.....	49
Tabel 4.9 Pernyataan 1 BCA.....	50
Tabel 4.10 Pernyataan 2 BCA.....	50
Tabel 4.11 Pernyataan 3 BCA.....	51
Tabel 4.12 Pernyataan 4 BCA.....	52
Tabel 4.13 Pernyataan 5 BCA.....	52
Tabel 4.14 Pernyataan 6 BCA.....	53
Tabel 4.15 Pernyataan 7 BCA.....	54
Tabel 4.16 Pernyataan 1 BRI	54
Tabel 4.17 Pernyataan 2 BRI	55
Tabel 4.18 Pernyataan 3 BRI	56
Tabel 4.19 Pernyataan 4 BRI	56

Tabel 4.20	Pernyataan 5 BRI	57
Tabel 4.21	Pernyataan 6 BRI	58
Tabel 4.22	Pernyataan 7 BRI	58
Tabel 4.23	Uji Validitas Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BCA	59
Tabel 4.24	Uji Validitas Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BRI	60
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BCA	61
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BRI.....	61
Tabel 4.27	Uji Beda Mann Whitney	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemilihan sebuah karir bagi mahasiswa akuntansi adalah tahap awal dari pembentuk karir tersebut. Setelah berhasil menyelesaikan kuliahnya, pilihan karir bagi lulusan akuntansi tidak tertutup pada profesi akuntansi saja, banyak pilihan profesi yang dapat dijalani oleh mereka tergantung faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Banyak realitas yang terjadi di dunia kerja yang mengharuskan lulusan akuntansi mempertimbangkannya. Setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir yang akan dijalannya sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing. Pilihan yang sering terjadi adalah para lulusan akuntansi memilih untuk bekerja dan mengembangkan karirnya di bank, baik bank swasta maupun bank pemerintah. Alasannya adalah karena ingin menerapkan ilmu akuntansi yang telah didapat semasa di perguruan tinggi dan ingin merencanakan serta mengembangkan karirnya di sektor perbankan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi kenaikan tingkat dari tanggung jawab, kekuasaan, dan pendapatan seseorang. Pada saat ini ada kecenderungan bahwa perencanaan karir lebih banyak dipergunakan untuk pegawai profesional, pegawai teknis dan manajerial, serta bagi pegawai yang berminat saja, sedangkan perencanaan karir akan lebih efektif bila pegawai yang bersangkutan mempunyai minat terhadap karirnya dan supervisornya merasa berkepentingan dan mampu memberi bimbingan. Di masa lalu, manajemen karir pegawai adalah tanggung jawab organisasi. Dengan munculnya lingkungan kerja

baru, para pegawai diminta untuk bertanggung jawab untuk mengelola karir mereka sendiri.

Untuk sebagian besar pegawai, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan. Manajemen karir organisasional merupakan bagian dari pelaksanaan aktivitas pengembangan karir untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang membutuhkan pengembangan diri akan berusaha mencapai suatu posisi melalui jalur tertentu dengan meningkatkan kinerja masing-masing individu.

Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen karir mencakup area kegiatan yang sangat luas. Dalam manajemen karir terdapat beberapa konsep yang dibicarakan yaitu: karir, jalur karir, tujuan / sasaran karir, perencanaan karir, pengembangan karir, manajemen karir, konseling karir. Secara luas, ruang lingkup manajemen karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan pegawai. Kegiatan ini di mulai dari proses penarikan (*rekrutmen*) pegawai, penempatan pegawai, pengembangan pegawai, dan berakhir pada pemberhentian pegawai.

Masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan mengembangkan karir pegawai dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan terukur. Apabila kondisi

tersebut tidak segera diperbaiki akan sangat berdampak pada hilangnya motivasi pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri (*career planning*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya (*career management*). Pengembangan karir dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karir seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berfokus pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

Career planning (perspektif individu) menekankan pada kesadaran seseorang agar lebih peduli pada kemampuan, minat, nilai, kesempatan, hambatan, pilihan dan konsekuensi yang dimilikinya. Hal ini menyangkut subproses : pilihan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan penugasan dan pengembangan karir sendiri. Subprosesnya adalah rekrutmen dan seleksi, pengalokasian SDM, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan. Dari kedua perspektif itu muncul *career development system* (sistem pengembangan karir) sebagai usaha yang formal, terorganisasi dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan keperluan tenaga kerja organisasi. Pengembangan karir dirancang untuk meningkatkan kepuasan karir seseorang dan efektifitas organisasi.

Perencanaan karir dalam suatu bank haruslah transparan. Selama ini kebanyakan perusahaan di Indonesia masih belum transparan dalam perencanaan karir bagi pegawainya. Artinya, masih sering terjadi kenaikan atau penurunan

karir pegawainya tanpa mengikuti proses karir. Perencanaan karir dilakukan mulai dari jenjang karir yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karir pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan. Persyaratan ini harus dijelaskan kepada seluruh pegawai yang terlibat, sehingga pegawai itu sendirilah yang akan merencanakan apa yang akan dicapai dan kapan akan tercapai. Artinya, sebenarnya pegawai itu sendiri yang menentukan karirnya.

Manajemen karir yang pada bank swasta dan bank pemerintah mungkin cenderung berbeda dan akan mendapatkan penilaian positif dan negatif bagi pegawai bank. Para lulusan sarjana terutama akuntansi bisa saja lebih ingin bekerja di bank pemerintah dengan alasan yang beragam, salah satunya adalah manajemen karir yang lebih baik dibandingkan bank swasta, atau bisa saja sebaliknya para lulusan tersebut lebih ingin bekerja di bank swasta daripada bank pemerintah.

Berdasarkan pra survey, fenomena yang terjadi pada bank swasta dan bank pemerintah, dimana proses pelaksanaan program manajemen talenta yang sudah berjalan di bank ini mengalami ketidakseimbangan antara jumlah peserta (pegawai) yang menginginkan peningkatan karir, dengan ketersediaan jumlah posisi yang dibutuhkan. Selain itu, terdapat temuan bahwa kesempatan untuk mendapatkan proses pengembangan karir baik secara individu maupun organisasi adalah sesuatu hal yang sulit didapatkan di bank ini. Hanya beberapa orang tertentu yang notabene disebut sebagai seseorang yang memiliki kenalan manajerial dengan pangkat yang tinggi dapat dengan mudah mendapatkan proses pengembangan karir dan manajemen talenta di bank ini.

Selain itu, dengan adanya keluhan dari pegawai yang tidak lolos mengikuti seleksi atau bahkan belum memiliki kesempatan sama sekali untuk mengikuti proses pengembangan karir dan program manajemen talenta dapat menunjukkan adanya sebuah permasalahan yang terjadi sesuai dengan ciri-ciri pegawai dengan pengembangan karir yang baik yakni adanya kesempatan untuk bertumbuh.

Pengembangan karir seseorang di sebuah bank memang bisa dikatakan berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lainnya. Terdapat permasalahan mengenai pengembangan karir yang cukup komprehensif, dimana pegawai merasa tidak puas dengan proses pengembangan karir yang ada di bank ini. Hal ini membuat mereka merasa mau tidak mau harus mampu untuk menerima keadaan dan ikhlas mengenai apapun yang terjadi dengan pengembangan karirnya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Program Manajemen Berkarir Bank Swasta dan Bank Pemerintah Untuk Pegawai Yang Berlatar Belakang Akuntansi”**.

1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

- a. Hanya beberapa orang tertentu yang memiliki kenalan manajerial dengan pangkat yang tinggi dapat dengan mudah mendapatkan proses pengembangan karir.

- b. Pegawai belum memiliki kesempatan sama sekali untuk mengikuti proses pengembangan karir dan program manajemen talenta dapat menunjukkan adanya sebuah permasalahan yang terjadi sesuai dengan ciri-ciri pegawai dengan pengembangan karir yang baik yakni adanya kesempatan untuk bertumbuh.
- c. Pegawai merasa tidak puas dengan proses pengembangan karir yang ada, dimana hal ini membuat mereka merasa mau tidak mau harus mampu untuk menerima keadaan dan ikhlas mengenai apapun yang terjadi dengan pengembangan karirnya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada perbedaan program manajemen berkarir Bank Swasta yaitu bank BCA dan Bank Pemerintah yaitu Bank BRI untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi di Kota Medan.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, identifikasi masalah dan batasan masalah yang penulis rumuskan yaitu apakah ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan mengenai analisis perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

b. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini berguna agar perusahaan dapat mengambil keputusan mengenai analisis perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan jika nantinya menghadapi masalah yang serupa, sehingga kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diperbaiki dan lebih disempurnakan.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Subhan (2007), dengan judul: “analisis perbedaan pengembangan karier pegawai pria dan wanita (studi kasus di Kepolisian Resort Kota Malang). Sedangkan penelitian ini berjudul: “perbedaan program manajemen berkarir Bank Swasta dan Bank Pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model analisis deskriptif, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis perbandingan.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel yaitu pengembangan karier pegawai pria dan wanita. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel yaitu perbedaan program manajemen berkarir pada pegawai Bank Swasta dan Bank Pemerintah.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 62 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 96 pegawai/responden.
4. **Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2007 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di Kepolisian Resort Kota Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT bank BCA dan Bank Pemerintah yaitu Bank BRI di Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.

2.1.1 Teori Perilaku

Menurut Osipow (2013), menyatakan bahwa perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati dan bahkan dapat dipelajari. Nurmasari (2015) mendefinisikan perilaku sebagai respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar) yang terjadi melalui proses: respons, sehingga teori ini disebut dengan teori Organisme Stimulus. Teori ini menjelaskan terdapat dua jenis respons yaitu respondent respons atau refleksif yang ditimbulkan oleh rangsangan tertentu dan menimbulkan respons relatif tetap, dan operant respons atau instrumental respons yang timbul dan berkembang kemudian diikuti stimulus atau rangsangan lain sehingga memperkuat respons yang telah dilakukan. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku adalah keseluruhan (totalitas) pemahaman dan aktivitas seseorang yang merupakan hasil dari faktor internal dan eksternal.

Menurut Menurut Osipow (2013), Berdasarkan bentuk respons terhadap stimulus maka perilaku dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perilaku Tertutup (*covert behaviour*)

Respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tertutup. Respons ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan atau kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut namun belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

2. Perilaku Terbuka (*overt behaviour*)

Respons seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata (terbuka) atau praktik (*practice*) yang dapat diamati dengan mudah oleh orang lain.

2.1.2 Teori Karir

Teori ini dikemukakan oleh Donald Super. Donald Super mencanangkan suatu pandangan tentang perkembangan karier yang berlingkup sangat luas, karena perkembangan jabatan itu dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor tersebut untuk sebagian terdapat pada individu sendiri dan untuk sebagian terdapat dalam lingkungan hidupnya yang semuanya berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan karier seseorang. Pilihan jabatan merupakan suatu perpaduan dari aneka faktor pada individu sendiri seperti kebutuhan, sifat-sifat kepribadian, serta kemampuan intelektual, dan banyak faktor di luar individu, seperti taraf kehidupan sosial-ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan, dan kesempatan yang muncul. Titik berat dari hal-hal tersebut diatas terletak pada faktor-faktor pada individu sendiri. Proses perkembangan karier dibagi atas lima tahap, yaitu :

1. Tahap Pengembangan *Growth* mulai dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun yaitu anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri *self-concept structure*.
2. Tahap *Eksplorasi Exploration* dari umur 15 sampai 24 tahun yaitu orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.

3. Tahap Pematapan *Establishment* dari umur 25 sampai 44 tahun yaitu bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu.
4. Tahap Pembinaan *Maintenance* dari umur 45 tahun sampai 64 tahun yaitu orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
5. Tahap Kemunduran *Decline* yaitu orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Pandangan Super mengandung beberapa implikasi bagi pendidikan karier dan konseling karir yang sangat relevan. Konsepsi Super tentang gambaran diri dan kematangan vokasional menjadi pegangan bagi seorang tenaga berpendidikan bila merancang program pendidikan karier dan bimbingan karier, yang membawa orang muda ke pemahaman diri dan pengolahan informasi tentang dunia kerja, selaras dengan tahap perkembangan karier tertentu (<http://dakupoenya.wordpress.com> : 2009).

2.1.3 Pengertian dan Konsep Karir

Karir adalah sebuah kata dari bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Karir umumnya sering diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas artinya memperoleh upah gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang semakin berat, status, prestise, dan kekuasaan. Hall (2010) menjelaskan karir adalah pengalaman kerja terkait dan kegiatan yang diarahkan pada tujuan pribadi dan organisasi, melalui jalan mana seseorang akan

melewatinya selama seumur hidupnya, mereka adalah sebagian di bawah kekuasaannya dan sebagian di bawah kendali orang lain.

Karir juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Simamora (2011) berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Menurut William (2009), bagi pegawai karir bahkan dianggap lebih penting dari pada pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa prospek kariernya buruk. Sebaliknya, pegawai mungkin akan tetap rela bekerja di pekerjaan yang tidak disukainya asal ia tahu ia mempunyai prospek cerah dalam karirnya. Beberapa ahli mendefinisikan karir sebagai tahap-tahap perkembangan pengalaman kerja seseorang selama masa kerjanya. Pada umumnya yang mempengaruhi karir seseorang adalah keluarga, lingkungan, pendidikan, saran- saran mengenai sumber karir, dan peran dari diri sendiri. Karir perlu direncanakan dan dikembangkan, perencanaan karir

didefinisikan sebagai usaha yang disengaja oleh individu untuk menjadi lebih sadar akan keterampilan diri sendiri, kepentingan, nilai, peluang, pilihan, dan konsekuensi. Osipow (2013) menyatakan hal ini melibatkan identifikasi yang berhubungan dengan karir dan membangun rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Hansen (2016) juga menyatakan dalam arti sempit, manajemen karir adalah dianggap sebagai proses organisasi yang mengimplementasikan dan memantau rencana karir yang dilakukan oleh individu sendiri atau dalam sistem berkarir di organisasi. Greenhaus (2010) menyatakan secara luas, manajemen karir dapat dilihat sebagai keseluruhan proses dimana pegawai mengembangkan kesadaran tentang kekuatan individu dan peluang organisasi, menetapkan tujuan karir yang realistis, dan menerapkan strategi karir yang memfasilitasi pencapaian tujuan karir. Agar karir yang sudah direncanakan dapat ditingkatkan, maka dilakukan pengembangan karir. Salah satu usaha untuk mengembangkan karir seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Disamping itu prestasi kerja akan pula memberikan keuntungan lainnya seperti dalam rangka untuk menentukan kompensasi yang diterima atau berguna untuk perbaikan kualitas kerja pegawai.

2.1.4 Program Manajemen Berkarir

Menurut Harold (2016) program manajemen karir adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. Manajemen karir meliputi segala

urusan yang bersangkutan dengan pegawai dan tugas yang diberikan kepadanya. Lebih jauh lagi, manajemen karir sesungguhnya juga menjangkau hal-hal yang bersifat kualitatif dan sukar diukur seperti keinginan dan harapan pegawai dalam hidup dan pekerjaannya. Manajemen karir dapat dilihat sebagai muara yang menyatukan kebutuhan organisasi pihak manajemen dan kebutuhan pegawai. Diperlukan suatu manajemen yang menguntungkan kedua belah pihak untuk menyatukan kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai tersebut.

Organisasi manajemen karir berarti suatu pendekatan yang komprehensif untuk semua kegiatan dan difasilitasi oleh organisasi yang bersangkutan dengan pengembangan karir pegawai. Kegiatan ini termasuk manajemen perencanaan kegiatan dukungan karir. Kegiatan ini dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan primer untuk mempertahankan pegawai yang baik dan kegiatan skunder untuk membantu pegawai dalam merencanakan masa depan baik dengan organisasi yang sama atau organisasi lain. Bagi organisasi, kejelasan perencanaan dan pengembangan karir pegawai akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen. Gottfredson (2011) menyatakan *turn over* pegawai cenderung lebih kecil di perusahaan-perusahaan yang sangat memperhatikan pengembangan karir pegawainya.

Di samping itu, penanganan karir yang baik oleh organisasi akan mengurangi tingkah frustrasi yang dialami oleh pegawai serta meningkatkan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen karir bukan hanya menjadi kewajiban bagi organisasi, tetapi juga merupakan kebutuhan yang sama pentingnya dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Gottfredson (2011) menjelaskan kegiatan tersebut adalah melaksanakan apa yang pegawai inginkan

dari karir mereka, memberikan peluang karir yang sesuai untuk pegawai, mengidentifikasi pegawai yang layak dan peluang ini kemudian memberikan mereka dan mengevaluasi hasil program manajemen karir.

Menurut Harold (2016), beberapa indikator dari program manajemen karir adalah sebagai berikut:

1. Jenjang karir
2. Dukungan dari perusahaan
3. Fasilitas dari perusahaan
4. Nasihat tentang berkarir secara langsung dari pimpinan
5. Dorongan oleh manajemen organisasi untuk mengambil pendidikan formal
6. Mengembangkan perencanaan berkarir
7. Dorongan dari perusahaan untuk berkarir lebih baik lagi

2.1.5 Bank

1. Bank Pemerintah

Sebagaimana diketahui bahwa Indonesia mengenal dunia perbankan dari bekas penjajahnya, yaitu Belanda. Oleh karena itu, sejarah perbankan juga tidak lepas dari pengaruh negara yang menjajahnya baik untuk bank pemerintah maupun bank swasta nasional. Pada 1958, pemerintah melakukan nasionalisasi bank milik Belanda mulai dengan Nationale Handelsbank NHB selanjutnya pada tahun 1959 yang diubah menjadi Bank Umum Negara BUNEG kemudian menjadi Bank Bumi Daya selanjutnya pada 1960 secara berturut-turut Escomptobank menjadi Bank Dagang Negara BDN dan Nederlandsche Handelsmaatschappij NHM menjadi Bank Koperasi Tani dan Nelayan BKTN

dan kemudian menjadi Bank Expor Impor Indonesia BEII. Bank Pemerintah terbagi 2 yaitu :

a. Bank Pemerintah Pusat Bank Pemerintah Pusat adalah bank yang akte pendirian maupun modalnya dimiliki oleh pemerintah pusat. Bank Pemerintah Pusat di Indonesia adalah:

- 1) Bank Negara Indonesia (BNI)
- 2) Bank Rakyat Indonesia (BRI)
- 3) Bank Tabungan Negara (BTN)
- 4) Bank Mandiri.

b. Bank Pemerintah Daerah Bank Pemerintah Daerah adalah Bank milik Pemerintah untuk setiap Propinsi yang ada di Indonesia. Bank Pemerintah Daerah di Indonesia adalah:

- 1) Bank Sumut
- 2) Bank Sumsel
- 3) Bank Jateng
- 4) Bank Jabar dan lain- lain

2. Bank Swasta

a. Bank Swasta Nasional

Setelah pemerintah mengeluarkan paket kebijakan deregulasi pada bulan Oktober 1988 Pakto 1988, muncul ratusan bank-bank umum swasta nasional yang baru. Namun demikian, bank-bank baru tersebut pada akhirnya banyak yang dilikuidasi oleh pemerintah. Bentuk hukum bank umum swasta nasional adalah Perseroan Terbatas PT, termasuk di dalamnya Bank Umum Koperasi Indonesia

BUKOPIN, yang telah merubah bentuk hukumnya menjadi PT tahun 1993. Bank Swasta Nasional di Indonesia adalah:

- 1) BCA
- 2) CIMB NIAGA
- 3) BANK MEGA
- 4) OCBC NISP
- 5) Bank Mayapada
- 6) Panin Bank
- 7) Bank Internasional Indonesia yang berubah nama menjadi May Bank.

b. Bank Swasta Asing

Bank Swasta Asing adalah bank-bank umum swasta yang merupakan perwakilan kantor cabang bank-bank induknya di negara asalnya. Pada awalnya, bank-bank swasta asing hanya boleh beroperasi di DKI Jakarta saja. Namun setelah dikeluarkan Pakto 27, 1988, bank-bank swasta asing ini diperkenankan untuk membuka kantor cabang pembantu di delapan kota, yaitu Jakarta, Surabaya, Semarang, Bandung, Denpasar, Ujung Pandang Makasar, Medan, dan Batam. Bank-bank asing ini menjalankan fungsi sebagaimana layaknya bank-bank umum swasta nasional, dan mereka tunduk pula pada ketentuan- ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. Bank Swasta Asing di Indonesia adalah:

- 1) HSB
- 2) City Bank
- 3) Standard Chartered dan lain-lain

c. Bank Campuran

Bank campuran joint venture bank adalah bank umum yang didirikan bersama oleh satu atau lebih bank umum yang berkedudukan di Indonesia dan didirikan oleh warga negara dan atau badan hukum Indonesia yang dimiliki sepenuhnya oleh warga negara Indonesia, dengan satu atau lebih bank yang berkedudukan di luar negeri. Bank Umum Campuran di Indonesia adalah Bank Maybank Syariah Indonesia yang dahulunya bernama Bank Maybank Indocorp.

2.1.6 Karir Pegawai yang Berlatar Belakang Akuntansi di Bank

Sastradipoera (2011) menjelaskan akuntansi dapat didefinisikan sebagai sistem informasi yang menghasilkan laporan kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan. Kasmir (2013) menjelaskan akuntansi adalah proses pengidentifikasian, pengukuran dan pengkomunikasian informasi keuangan tentang entitas ekonomi kepada pemakai yang berkepentingan. Lapoliwa (2010) menjelaskan sistem akuntansi adalah prosedur yang jalin-menjalin untuk mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan transaksi atau peristiwa-peristiwa keuangan, serta untuk menganalisis dan menginterpretasikan hasilnya. Dengan demikian, sistem akuntansi akan menghasilkan laporan keuangan yang layak.

Lapoliwa (2010) juga menjelaskan bahwa proses akuntansi bank adalah sama dengan akuntansi umum. Dalam akuntansi bank banyak ditemukan buku-buku pembantu yang semuanya ditujukan untuk mencatat dan mengikuti arus data keuangan atas seluruh transaksi yang telah terjadi dalam bank. Pada masa sekarang, hampir semua bank telah menerapkan sistem on line yang berarti bahwa

proses akuntansi bank telah dilakukan dengan komputerisasi. Hal ini berarti para lulusan akuntansi diharapkan untuk tidak hanya ahli dalam menyelesaikan proses akuntansi tersebut secara manual saja tetapi juga diharapkan dapat mengoperasikan komputer dengan baik dan benar untuk menyelesaikan proses akuntansi di bank.

Karena telah menggunakan sistem komputerisasi, maka para lulusan akuntansi juga bersaing dengan para lulusan di fakultas yang lain yang andal dalam mengoperasikan komputer. Di perusahaan perbankan telah banyak pegawai selain lulusan akuntansi maupun selain lulusan fakultas ekonomi. Mereka cukup mengetahui sedikit dasar akuntansi di bank karena semua transaksi di bank telah menggunakan komputerisasi. Maka dari itu, para lulusan akuntansi diharapkan untuk tidak hanya dapat membaca laporan keuangan saja tetapi juga dapat menginterpretasi dan membuat keputusan dari laporan keuangan. Para lulusan akuntansi diharapkan bisa bersaing dalam berkarir di bank dengan para lulusan fakultas atau departemen lain. Karena pada umumnya kelemahan dari mereka yang bukan lulusan akuntansi dan atau ekonomi adalah mereka sulit untuk membaca dan menginterpretasikan serta membuat keputusan-keputusan dari laporan keuangan tersebut.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Subhan (2007)	Analisis Perbedaan Pengembangan Karier Pegawai Pria dan Wanita (Studi Kasus di Kepolisian Resort Kota Malang).	Pengembangan Karir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan atas pengembangan karier para pegawai pria dan wanita pada Kepolisian Resort kota Malang

2.	Wibowo (2006)	Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)	Variabel <i>independent</i> yaitu : kepemimpinan dan pengembangan karir, serta variabel <i>dependent</i> yaitu: komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara pengembangan kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Maspion Indonesia cabang Semarang
3.	Pringadi (2008)	Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Karir Pegawai (Studi Kasus pada PT. Pertamina (Persero) Perkapalan Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta).	Variabel <i>independent</i> yaitu : Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu Dan Kompetensi, serta variabel <i>dependent</i> yaitu: Efektivitas Karir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel manajemen karir organisasional dan variabel kompetensi terhadap efektivitas karir pegawai PT. Pertamina Persero Perkapalan Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta.
4.	Dewi (2020)	Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Dan Manajemen Karir Individu Terhadap Efektivitas Karir Pegawai (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar)	Variabel <i>independent</i> yaitu : Karir Organisasional Dan Manajemen Karir Individu, serta variabel <i>dependent</i> yaitu: Efektivitas Karir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel manajemen karir organisasional dan manajemen karir individu terhadap efektivitas karir pegawai.
5.	Nurmasari (2015)	Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier	Variabel <i>independent</i> yaitu : Perencanaan, serta variabel <i>dependent</i> yaitu: Efektivitas Karir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel perencanaan terhadap pengembangan karier.

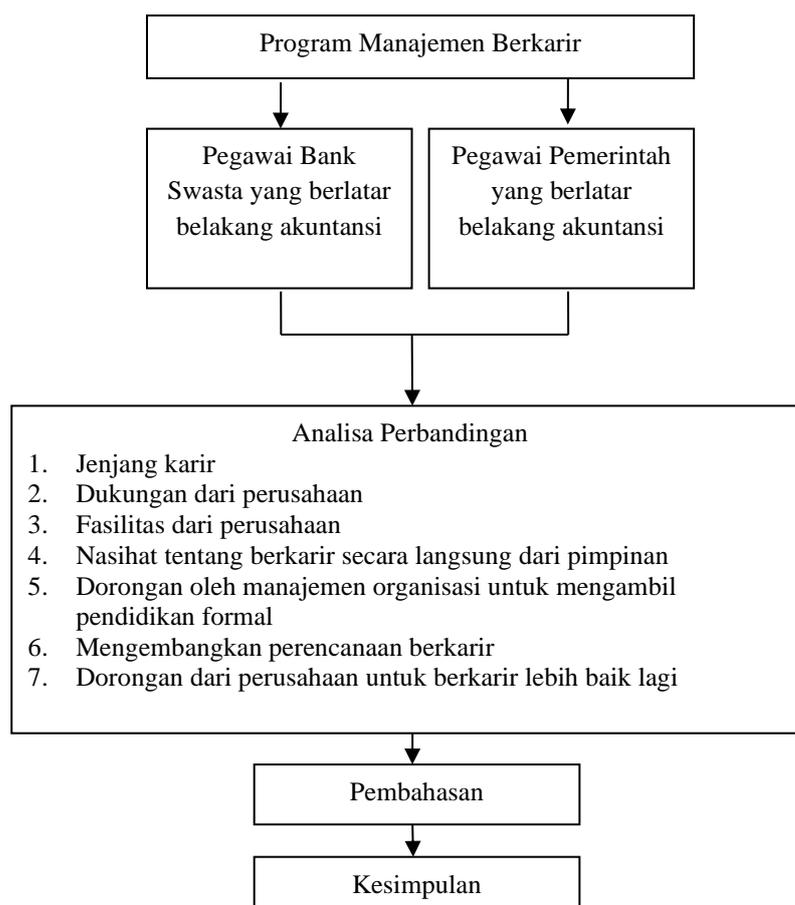
Sumber : Penulis (2021)

2.3 Kerangka Konseptual

Perencanaan karir dalam suatu bank haruslah transparan. Selama ini kebanyakan perusahaan di Indonesia masih belum transparan dalam perencanaan karir bagi pegawainya. Artinya, masih sering terjadi kenaikan atau penurunan karir pegawainya tanpa mengikuti proses karir. Perencanaan karir dilakukan mulai dari jenjang karir yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karir pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan. Persyaratan ini harus dijelaskan kepada seluruh pegawai yang terlibat, sehingga pegawai itu

sendirilah yang akan merencanakan apa yang akan dicapai dan kapan akan tercapai. Artinya, sebenarnya pegawai itu sendiri yang menentukan karirnya.

Manajemen karir yang pada bank swasta dan bank pemerintah mungkin cenderung berbeda dan akan mendapatkan penilaian positif dan negatif bagi pegawai bank. Para lulusan sarjana terutama akuntansi bisa saja lebih ingin bekerja di bank pemerintah dengan alasan yang beragam, salah satunya adalah manajemen karir yang lebih baik dibandingkan bank swasta, atau bisa saja sebaliknya para lulusan tersebut lebih ingin bekerja di bank swasta daripada bank pemerintah. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2021

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu diduga ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Bank Swasta yaitu bank BCA dan Bank Pemerintah yaitu bank BRI.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan selesai, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Tahun				
		Januari 2021	Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan Acc Proposal				■	
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan Skripsi					■
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Meja Hijau					■

Sumber: Penulis (2021)

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel yaitu: program manajemen berkarir.

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Pengukuran / Indikator	Skala
1	Program manajemen berkarir	Proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. (Harold, 2016)	1. Jenjang karir 2. Dukungan dari perusahaan 3. Fasilitas dari perusahaan 4. Nasihat tentang berkarir secara langsung dari pimpinan 5. Dorongan oleh manajemen organisasi untuk mengambil pendidikan formal 6. Mengembangkan perencanaan berkarir 7. Dorongan dari perusahaan untuk berkarir lebih baik lagi (Harold, 2016)	Likert

Sumber: Penulis (2021)

3.4 Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Swasta yaitu Bank BCA dan

Bank Pemerintah yaitu bank BRI berlatar belakang akuntansi di Kota Medan yang tidak dapat di estimasi atau diperkirakan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode “*Purposive Sampling*”, yaitu metode pengambilan sampel dengan memilih siapa yang kebetulan ada/ dijumpai berdasarkan kriteria. Kriteria yang dipakai adalah pegawai Bank Swasta yaitu Bank BCA dan Bank Pemerintah yaitu bank BRI berlatar belakang akuntansi di Kota Medan. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan rumus Zikmund sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{Z \cdot S}{E} \right)^2$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

Z = Nilai yang distandarisasi sesuai derajat keyakinan

S = Deviasi standar sampel

E = Tingkat kesalahan yang ditolerir, plus minus faktor kesalahan

Berdasarkan rumus di atas dengan nilai yang distandarisasi sesuai derajat keyakinan sebesar 1,96 deviasi standar sampel sebesar 0,25 dan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 0,05, maka besarnya sampel adalah:

$$n = \left(\frac{(1,96) \cdot (0,25)}{0,05} \right)^2, \quad n = \left(\frac{0,49}{0,05} \right)^2, \quad n = 9,8^2, \quad n = 96,04$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 96,04.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebesar 96 responden.

3.4.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner kepada pegawai Bank Swasta yaitu Bank BCA dan Bank Pemerintah yaitu bank BRI berlatar belakang akuntansi di Kota Medan.

3.4.4 Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Swasta yaitu Bank BCA dan Bank Pemerintah yaitu bank BRI berlatar belakang akuntansi di Kota Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

3.6 Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari dokumen sampai

dengan penarikan kesimpulan. Didalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada beberapa tahapan antara lain:

3.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

3.6.2 Uji Hipotesis

3.6.2.1 Uji Beda Mann Whitney

Uji hipotesis di dalam penelitian ini dengan menggunakan Uji Beda Mann Whitney. Uji Mann-Whitney merupakan uji non parametrik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan median atau rata-rata 2 kelompok/grup yang saling bebas untuk data peubah dependen yang berskala ordinal atau interval/ratio tetapi tidak memenuhi asumsi kenormalan. Hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini adalah $H_a =$

ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Mann Whitney adalah:

1. Jika nilai signifikan atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka hipotesis atau H_a diterima (H_0 ditolak), dimana ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.
2. Jika nilai signifikan atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari probabilitas 0,05, maka tidak hipotesis atau H_a ditolak (H_0 diterima), dimana tidak ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Bank BCA

PT Bank Central Asia berawal dari sebuah usaha dagang bernama NV *Knitting Factory* di Semarang yang didirikan pada tanggal 10 Agustus 1955, dengan akte notaris no 38, kongsi dagang ini kemudian berkembang menjadi N.V Bank Central Asia, yang pertama kali beroperasi di pusat perniagaan di jalan Asemka pada tanggal 21 Februari 1957. Pada tanggal 18 maret 1960 dikukuhkan menjadi PT. Bank Central Asia, dimana berbentuk perseroan terbatas dengan modal awal sebesar Rp 600.000,- dan bertujuan untuk melayani kebutuhan pendanaan bagi masyarakat pedagang kecil yang saat itu sedang tumbuh di Jakarta. Sejak pertengahan tahun 1970-an, Bank Central Asia mulai berkembang pesat, pada tahun inilah dapat dikatakan merupakan era cepat landas PT Bank Central Asia. Pada tahun 1974 misalnya, Bank Centrak Asia bersama-sama lembaga keuangan terkemuka dari Jepang, Inggris, dan Hongkong mulai menjalin mendirikan lembaga keuangan bukan Bank (LKBB) yang dinamakan PT *National Finance Corporation* (Multicor).

PT Bank Centra Asia menjadi pemegang saham terbesar di Multicor sebesar 51% dari total saham. Dengan kerja sama yang dilakukan oleh Bank Central Asia dan disertai dengan pengelolaan yang profesional, sumber dana dan jangkauan PT Bank Central Asia menjadi luas dengan asset yang cukup besar

yaitu Rp 12,8 Milyar pada tahun 1977. PT Bank Central Asia mulai menunjukkan diri sebagai bank yang menguasai pasar perbankan. Bank Central Asia terus berkembang ke berbagai propinsi atau daerah-daerah yang belum banyak dijangkau bank lain. Tahun 1977 status bank devisa diperoleh Bank Central Asia, sejak saat itu berbagai macam transaksi valuta asing dan ekspor-impor dapat dilayani oleh PT Bank Central Asia. Kondisi itu membuat PT Bank Central Asia masuk dalam bank swasta papan atas dan terkemuka berstatus bank devisa. Pada tahun 1981 PT Bank Central Asia bersama-sama dengan *Japan leasing corporation* dan *the long term of Japan*.

PT Central Sari Metropolitan Leasing, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan, dalam patungan ini PT Bank Central Asia menguasai 30%-35% sahamnya. Pada tahun 1986 PT Bank Central Asia mulai membuka cabang di luar negeri, yang pertama adalah di Nassau Bahamas kemudian yang kedua di China Town New York Amerika Serikat. Menanggapi semakin banyaknya kebutuhan maka PT Bank Central Asia membuka cabang ketiga di London sebagai Kantor perwakilan. Perkembangan selanjutnya pada tahun 1988 PT Bank Central Asia mendapatkan ijin untuk mengeluarkan Bank Central Asia Visa Travellers Cheques. Selain itu melalui kerja sama dengan *The Long Term Credit Bank of Japan, Ltd*, mendirikan LTCB Central Asia, dengan komposisi kepemilikan saham 15% dimiliki Bank Central Asia dan 85% sisanya milik mitra kerja sama dari Jepang. Bank ini didirikan untuk memberikan pinjaman jangka panjang pada sektor industri yang berorientasi pada ekspor non migas. Memasuki tahun 1992 merupakan era konsolidasi bagi Bank Central Asia, Peningkatan kualitas pelayanan semakin diupayakan untuk

lebih memenuhi kebutuhan nasabah, terbukti dengan asset Bank Central Asia pada akhir desember 1992 telah mencapai Rp 41,1 Triliun dengan jumlah jaringan kantor cabang sebanyak 439 kantor cabang dalam negeri dan 7 kantor cabang luar negeri. Berkaitan dengan kebijakan perbankan pada tanggal 27 Oktober 1988 yang memberikan keleluasaan bagi bank-bank swasta nasional, Bank Perkreditan Rakyat (BPR), Bank Asing untuk memberikan atau membuka kantor-kantor baru atau kantor cabang baru. BCA secara resmi berdiri pada tanggal 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV.

Banyak hal telah dilalui sejak saat berdirinya itu, dan barangkali yang paling signifikan adalah krisis moneter yang terjadi di tahun 1997. Krisis ini membawa dampak yang luar biasa pada keseluruhan sistem perbankan di Indonesia. Namun, secara khusus, kondisi ini memengaruhi aliran dana tunai di BCA dan bahkan sempat mengancam kelanjutannya. Banyak nasabah menjadi panik lalu beramai-ramai menarik dana mereka. Akibatnya, bank terpaksa meminta bantuan dari pemerintah Indonesia. Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) lalu mengambil alih BCA di tahun 1998. Berkat kebijaksanaan bisnis dan pengambilan keputusan yang arif, BCA berhasil pulih kembali dalam tahun yang sama. Di bulan Desember 1998, dana pihak ke tiga telah kembali ke tingkat sebelum krisis. Aset BCA mencapai Rp 67.93 triliun, padahal di bulan Desember 1997 hanya Rp 53.36 triliun. Kepercayaan masyarakat pada BCA telah sepenuhnya pulih, dan BCA diserahkan oleh BPPN ke Bank Indonesia di tahun 2000.

Selanjutnya, BCA mengambil langkah besar dengan menjadi perusahaan publik. Penawaran Saham Perdana berlangsung di tahun 2000, dengan menjual

saham sebesar 22,55% yang berasal dari divestasi BPPN. Setelah Penawaran Saham Perdana itu, BPPN masih menguasai 70,30% dari seluruh saham BCA. Penawaran saham kedua dilaksanakan di bulan Juni dan Juli 2001, dengan BPPN mendivestasikan 10% lagi dari saham miliknya di BCA. Dalam tahun 2002, BPPN melepas 51% dari sahamnya di BCA melalui tender penempatan privat yang strategis. Farindo Investment, Ltd., yang berbasis di Mauritius, memenangkan tender tersebut. Saat ini, BCA terus memperkokoh tradisi tata kelola perusahaan yang baik, kepatuhan penuh pada regulasi, pengelolaan risiko secara baik dan komitmen pada nasabahnya baik sebagai bank transaksional maupun sebagai lembaga intermediasi finansial.

4.1.1.2 Visi dan Misi Bank BCA

1) Visi

Bank Pilihan Utama pilihan masyarakat yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia.

2) Misi

- a) Membangun institusi unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan.
- b) Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal baginasabah.
- c) Meningkatkan nilai francais dan nilai stakeholders.

4.1.1.3 Sejarah Singkat Bank BRI

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan

di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofdenatau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM).

Berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim). Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank

Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

4.1.1.4 Visi dan Misi Bank BRI

1) Visi

Bank terkemuka dan terbuka yang selalu mengutamakan kepuasan semua para nasabah yang ada diseluruh Indonesia.

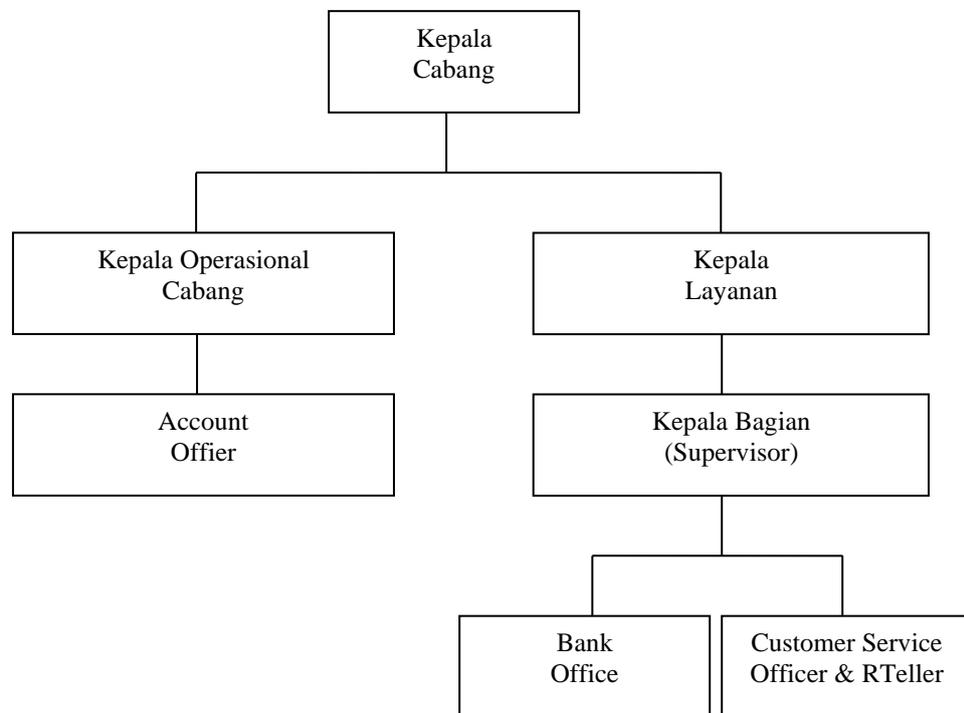
2) Misi

- a) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek Good Corporate Governance (GCG) yang sangat baik.

- c) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders).

4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi Bank BCA secara utuh dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Bank BCA Medan

Sumber : Bank BCA

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di Bank BCA, yaitu:

a. Kepala Cabang

- 1) Bertanggung jawab sebagai wakil Direksi Pusat untuk menjalankan perusahaan di cabang.

- 2) Bertanggung jawab untuk memberikan laporan kemajuan cabang kepada Direksi Pusat termasuk laporan keuangan cabang.
- 3) Menjalankan Program Perusahaan untuk cabang tersebut dan mengejar target.
- 4) Bertugas memimpin kantor cabang ditempat kedudukannya dan bertindak atas nama direksi baik di dalam maupun di luar pengadilan dalam hubungannya dalam kegiatan usaha bank.
- 5) Memegang rahasia bank dan kode lalulintas keuangan.
- 6) Melaksanakan misi kantor cabang secara keseluruhan.
- 7) Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
- 8) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola bisnis di wilayah kerja kantor cabang.
- 9) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
- 10) Mengelola Kas Daerah.
- 11) Memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba bank secara keseluruhan.
- 12) Memberikan kontribusi yang nyata untuk mendorong pemberdayaan ekonomi.
- 13) Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan lain yang berlaku.

b. Kepala Operasional Cabang

- 1) Bertanggung jawab sebagai wakil Kepala cabang untuk menjalankan setiap kegiatan operasional.
- 2) Bertanggung jawab untuk memberikan laporan kemajuan cabang kepada Kepala Cabang termasuk laporan keuangan cabang.
- 3) Menjalankan Program Perusahaan untuk cabang tersebut dan mengejar target.
- 4) Mempunyai tugas untuk mengelola pelaksanaan tugas rutin harian di Back Office secara efektif dan efisien serta menyusun laporan mengenai kegiatan operasional harian dan bulanan pada kantor cabang sesuai dengan pedoman dan pelaporan dari Kantor Pusat baik untuk keperluan manajemen maupun keperluan ekstren.
- 5) Membantu pimpinan cabang dalam bidang operasi yang biasa dalam perbankan disebut dengan bank office. Dalam pengoperasian bank Kepala Operasional membawahi:
 - a) Kasir: Biasanya dalam suatu kantor cabang ada sekitar 4-5 orang yang tugasnya membantu nasabah untuk penerimaan dan pengambilan uang, transfer, pengiriman uang dan menabung. Biasanya para kasir-kasir tersebut dikepalai oleh kepala kasir.
 - b) Deposito: Seseorang yang tugasnya membuat document (surat berharga) dari nasabah yang biasanya berjangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan.
 - c) Tabungan: Seseorang yang mencatat dan membukukan tabungan dari nasabah.

- d) Administrasi Kredit: Seseorang yang tugasnya mencatat dan menyimpan jaminan-jaminan kredit nasabah. Jaminan-jaminan itu disimpan dalam khazanah (Brankas/Lemari besi).
- e) Manager Marketing (MM): Seseorang yang tugasnya membantu pimpinan cabang dalam bidang marketing (pemasaran). Dalam perbankan manager marketing membawahi :
- (1) AAO (Assistant Account Officer). Seseorang yang tugasnya membantu Manager Marketing.
 - (2) Marketing Funding: Seseorang yang tugasnya mencari dan memngumpulkan dana nasabah.
 - (3) Marketing Landing: Seseorang yang tugasnya member kredit pada nasabah.
 - (4) Consumer Marketing: Seseorang yang tugasnya member kredit consumer pada nasabah (kredit rumah, kredit mobil dan lain-lain).
 - (5) Costumer Service: Seseorang yang tugasnya membantu nasabah dalam membuka tabungan, membuka deposito.
 - (6) Legal: Seseorang yang tugasnya membantu marketing dalam bidang hukumnya dalam memberikan kredit.
 - (7) Bagian Umum: seseorang yang tugasnya mengeluarkan dan mencatat seluruhnya yang dibutuhkan, misalnya tiket-tiket perjalanan (aplikasi-akomodasi), perlengkapan dapur dan barang-barang dapur untuk pegawai.

- (8) Satpam: Seseorang yang tugasnya menjaga keamanan Bank tersebut.
- (9) Office Boy (OB): Seseorang yang tugasnya membantu pegawai membeli makanan, membuat minuman dan membantu mengantar surat-surat nasabah yang urgent, serta membersihkan seluruh gedung kantor.
- (10) Driver: Seseorang yang tugasnya mengantar pegawai untuk kepentingan kantor dan menjaga kendaraan dan kebersihan kendaraan.
- (11) Sekretaris: Seseorang yang tugasnya membantu pimpinan cabang dalam bidang surat menyurat atau mengurus segala kepentingan pimpinan cabang.
- (12) Audit: Tugasnya mengawasi pengoperasian perbankan, tetapi pekerjaannya tidak di bawah pimpinan cabang, melainkan bertanggung jawab langsung pada kantor pusat.

c. Kepala Layanan

- 1) Bertanggung jawab sebagai wakil dari Kepala Cabang yang berfokus pada pelayanan nasabah.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik dan memberikan solusi kepada nasabah.
- 3) Bertanggung jawab untuk memberikan laporan pelayanan nasabah kepada Kepala Cabang.
- 4) Mempunyai tugas untuk mengelola pelaksanaan tugas rutin harian di Front Office secara efektif dan efisien serta menyusun laporan

mengenai kegiatan operasional kantor cabang sesuai dengan pedoman dan pelaporan dari Kantor Pusat baik untuk keperluan manajemen maupun keperluan ekstren. Kepala Layanan Cabang mempunyai tanggung jawab membawahi 3 (Tiga) seksi, yaitu seksi pengumpulan dana dan pelayanan nasabah dan seksi akuntansi serta mengadakan koordinasi dengan setiap tugas dari bawahannya yaitu :

a) Kabag Kas Besar:

Kabag Kas Besar mempunyai tanggung jawab terhadap Pemeliharaan Kas Besar yang membawahi beberapa seksi yaitu :

- (1) Kas Besar
- (2) Samsat I
- (3) Samsat II

b) Kabag Pelayanan Uang Tunai

Kabag Pelayanan Uang Tunai bertanggung jawab terhadap beberapa seksi yang berhubungan langsung dengan nasabah dan membawahi beberapa seksi yaitu:

- (1) Teller
- (2) Pensiunan
- (3) Gaji
- (4) Kas Mobil.

c) Kabag CSO dan CID

Kabag CSO dan CID bertanggung jawab terhadap pelayanan nasabah atau pelayanan dinasabah membutuhkan suatu informasi terhadap produk perbankan atau pelayanan pendaftaran nasabah

baru (Giro/Deposito/Tabungan), informasi saldo, pengiriman uang dan lain-lain.

d. Account Officer

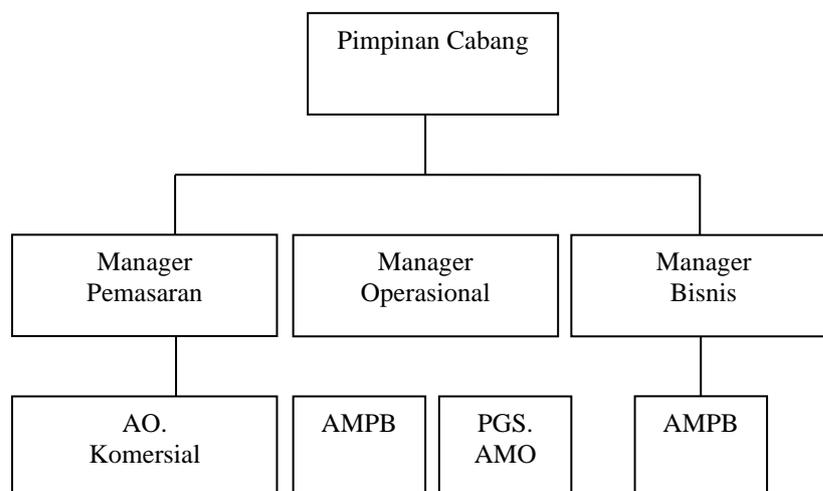
- 1) Bertanggung jawab untuk memberikan laporan mengenai pemasaran kredit.
- 2) Bertanggung jawab sebagai analisis kredit yang telah memberikan approved kepada debitur yang mengajukan kredit.
- 3) Melakukan pemasaran kredit (sesuai dengan kebijakan perkreditan bank yang bersangkutan).
- 4) Melakukan analisis kredit, sehingga dapat membuat suatu keputusan apakah permohonan kredit yang diajukan oleh calon debitur atau debitur (jika permohonan merupakan penambahan fasilitas kredit) layak untuk dibiayai.
- 5) Melakukan negosiasi lebih lanjut berdasarkan persetujuan tersebut dengan calon debitur mengenai besar plafon kredit, jangka waktu dan persyaratan kredit yang harus dipenuhi. Apabila telah disetujui oleh dua belah pihak baru maka dibuatkan perjanjian kredit dan mengumpulkan dokumentasi kredit serta proses pengikatan terhadap jaminan yang diberikan debitur.

e. Kepala Bagian (Supervisor)

- 1) Bertanggung jawab sebagai supervisor / pemimpin teller dan CSO.
- 2) Memberikan hasil laporan dari pelayanan teller dan CSO dan bertanggung jawab atas segala hasil pelayanan terhadap nasabah.

- 3) Bertanggung jawab untuk memberikan laporan dari pelayanan kepada Kepala Cabang termasuk laporan keuangan cabang.
- 4) Membuat laporan awal hingga akhir hari dari pelayanan terhadap nasabah.
- 5) Memberi persetujuan saat nasabah meminta solusi atas permasalahannya.
- 6) Memberikan solusi dan pelayanan terbaik sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- 7) Membuat laporan lembur teller dan cso bagian frontliner.
- 8) Memberikan product knowledge bawahannya.

Struktur organisasi Bank BRI secara utuh dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Bank BRI Medan

Sumber : Bank BRI

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di Bank BRI, yaitu:

a. **Kepala Cabang**

- 1) Mengelola seluruh kegiatan kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia dan Unit di wilayahnya.
- 2) Mengetahui dan memelihara arsip yang ada yang mencakup seluruh kebijaksanaan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan pinjaman, perkiraan kas, dan operasi luar negeri.
- 3) Mengikuti perubahan yang terjadi di bidang perekonomian dan kondisi kerja yang mempengaruhi kegiatan di cabang.
- 4) Memeriksa dan menganalisa secara berkala kondisi keuangan dan bagian-bagian untuk menentukan perlu atau tidaknya perbaikan dan pencegahan.
- 5) Mengelola rencana pengembangan bisnis, mengadakan hubungan dan kerjasama yang baik dengan unit-unit / sub unit organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Medan.

b. **Manager Operasional**

Wakil pimpinan cabang Bank Rakyat Indonesia bertanggung jawab untuk seluruh bidang khususnya operasional.

c. **Account Officer**

- 1) Mengelola, merencanakan, mengorganisasikan dan mengawasi aktivitas bisnis kantor cabang (kredit, pengerahan dana dan produk atau jasa lainnya). Serta kualitas portofolio kredit untuk memaksimalkan pendapatan cabang sesuai dengan anggaran.

- 2) Mencari dan menetapkan pasar sasaran, toleransi dan batasa resiko untuk kantor cabang sesuai dengan petunjuk atau teknis.
- d. AMPB (Asisten Manajer Perkreditan Bisnis)
- 1) Mengelola dan mengkoordinasikan proses pelayanan nasabah di kantor cabang secara efektif dan efisien.
 - 2) Mengawasi seluruh proses kegiatan operasional perkreditan dan mempersiapkan pembayaran atau realisasi kredit ataupun pembayaran gaji pegawai kantor cabang.
- e. Supervisor Administrasi Kredit
- 1) Menjamin berjalannya kebijaksanaan dan prosedur perkreditan di kantor cabang.
 - 2) Mengadakan konsultasi dengan Account Officer untuk kredit yang baru, perubahan kredit dan masalah lain bila di perlukan.
 - 3) Mengelola kelengkapan dari pekerjaan Financial Analysis.
- f. Koordinatur Akuntansi dan Laporan
- 1) Mengelola dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan proses akuntansi di kantor cabang untk menjamin kelancaran kegiatan operasional sehari-hari.
 - 2) Mengelola dan mengkoordinasikan persiapan pembuatan anggaran di kantor cabang dan menyajikan laporan keuangan dari kantor cabang.
 - 3) Memberikan petunjuk kepada bawahannya dalam membuat anggaran tahunan dan revisi anggaran berdasarkan petunjuk dari kantor wilayah atau kantor pusat ataupun pimpinan cabang.

g. Supervisor Devisa

- 1) Menjamin kelancaran pelayanan transaksi-transaksi ekspor dan impor di kantor cabang.
- 2) Menjamin terselenggaranya pelayanan invisible dan jasa bank.
- 3) Membuat rencana kerja dan anggaran.

h. Supervisor Pelayanan Intern

- 1) Menjamin pemenuhan seluruh kebutuhan pelayanan intern di kantor cabang dan pengelolaan dan kebutuhan logistik kantor cabang Bank Rakyat Indonesia unit.
- 2) Menjamin semua surat yang masuk dan keluar di proses dengan cepat dan tepat waktu.
- 3) Menjamin penyediaan kebutuhan operasional di kantor cabang dan Bank Rakyat Indonesia Unit.
- 4) Menangani harta dan asset perolehan, disposisi dan penyimpanan arsip kepegawaian Bank Rakyat Indonesia dengan kebijakan dari Bank Rakyat Indonesia Pusat.
- 5) Menjamin dan memelihara kas kecil (petty cash)
- 6) Membuat permohonan pengambilan kas dari brankas pada pagi hari dan selama hari berjalan.
- 7) Menyiapkan kelebihan kas selama hari berjalan dan mengumpulkan penerimaan kas selama akhir hari.
- 8) Memberikan persetujuan surat-surat penolakan pada nasabah
- 9) Memeriksa bahwa seluruh kas teller telah di hitung pada akhir hari
- 10) Secara efektif memonitor pelayanan terhadap nasabah.

- i. AMBM (Asisten Manajer Bisnis Mikro)
 - 1) Tugasnya mengelola, merencanakan, mengorganisir dan mengawasi aktivitas Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Unit (termasuk kredit, penyerahan dana dan produk / jasa bank lainnya), serta kualitas portofolio kredit untuk memaksimalkan pendapatan Bank Rakyat Indonesia Unit.
 - 2) Memberikan perhatian atas hasil-hasil audit, membina secara efektif dan profesional serta hubungan dengan nasabah dan instansi-instansi pemerintah.
- j. Kepala Bank Rakyat Indonesia Unit
 - 1) Mengelola seluruh aktivitas kantor Bank Rakyat Indonesia di wilayahnya, bekerja dengan pegawai Bank Rakyat Indonesia Unit mengembangkan tujuan yang ingin di catat oleh kantor Bank Rakyat Indonesia Unit.
 - 2) Memberikan perencanaan pengembangan bisnis unit, memonitor dan memecahkan masalah yang timbul di kantor Bank Rakyat Indonesia Unit.
 - 3) Mewakili direksi Bank Rakyat Indonesia dalam urusan dengan nasabah dan pemerintah setempat.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Pegawai Bank BCA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	47	49.0	49.0	49.0
Perempuan	49	51.0	51.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bank BCA yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 51.0% dari total responden.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Pegawai Bank BRI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	51	53.1	53.1	53.1
Perempuan	45	46.9	46.9	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bank BRI yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 53.1% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.3
Usia Pegawai Bank BCA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 30 Tahun	52	54.2	54.2	54.2
31 - 45 Tahun	44	45.8	45.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bank BCA yang menjadi responden berusia 25 - 30 tahun, yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 54.2% dari total responden.

Tabel 4.4
Usia Pegawai Bank BRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	49	51.0	51.0	51.0
	31 - 45 Tahun	47	49.0	49.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bank BRI yang menjadi responden berusia 25 - 30 tahun, yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 51.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Pegawai Bank BCA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	17	17.7	17.7	17.7
	S1	67	69.8	69.8	87.5
	S2	12	12.5	12.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai bank BCA yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 67 orang atau sebesar 69.8% dari total responden.

Tabel 4.6
Pendidikan Terakhir Pegawai Bank BRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	19	19.8	19.8	19.8
	S1	65	67.7	67.7	87.5
	S2	12	12.5	12.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bank BRI yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 65 orang atau sebesar 67.7% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.7
Masa Kerja Pegawai Bank BCA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	59	61.5	61.5	61.5
6 - 10 Tahun	37	38.5	38.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai bank BCA yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 61.5% dari total responden.

Tabel 4.8
Masa Kerja Pegawai Bank BRI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	60	62.5	62.5	62.5
6 - 10 Tahun	36	37.5	37.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bank BRI yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 62.5% dari total responden.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 96 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BCA

Tabel 4.9
Pegawai yang berlatar belakang akuntansi mempunyai jenjang karir yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berlatar belakang non akuntansi.

Pernyataan 1 BCA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	44	45.8	45.8	70.8
Setuju	23	24.0	24.0	94.8
Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.2%), setuju sebanyak 23 orang (24.0%), ragu-ragu sebanyak 44 orang (45.8%) dan sebanyak 24 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 44 orang (45.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai yang berlatar belakang akuntansi mempunyai jenjang karir yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berlatar belakang non akuntansi.

Tabel 4.10
Perusahaan memberikan dukungan bagi pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk berkarir.

Pernyataan 2 BCA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	30	31.2	31.2	47.9
Setuju	43	44.8	44.8	92.7
Sangat Setuju	7	7.3	7.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.3%), setuju sebanyak 43 orang (44.8%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (31.2%) dan sebanyak 16 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (44.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan dukungan bagi pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk berkarir.

Tabel 4.11
Perusahaan memfasilitasi pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk lebih maju karirnya dibandingkan dengan pegawai yang berlatar belakang non akuntansi.
Pernyataan 3 BCA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	18.8	18.8	18.8
Ragu-Ragu	39	40.6	40.6	59.4
Setuju	37	38.5	38.5	97.9
Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2,1%), setuju sebanyak 37 orang (38.5%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (40.6%) dan sebanyak 18 orang (18.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (40.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memfasilitasi pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk lebih maju karirnya dibandingkan dengan pegawai yang berlatar belakang non akuntansi.

Tabel 4.12
Pegawai yang berlatar belakang akuntansi menerima nasihat tentang
berkarir secara langsung dari pimpinan.
Pernyataan 4 BCA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	25	26.0	26.0	26.0
	Ragu-Ragu	32	33.3	33.3	59.4
	Setuju	30	31.2	31.2	90.6
	Sangat Setuju	9	9.4	9.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (9.4%), setuju sebanyak 30 orang (31.2%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.3%) dan sebanyak 25 orang (26.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai yang berlatar belakang akuntansi menerima nasihat tentang berkarir secara langsung dari pimpinan.

Tabel 4.13
Pegawai yang berlatar belakang akuntansi didorong oleh manajemen
organisasi untuk mengambil pendidikan formal sebagai bagian dari
pengembangan karir.
Pernyataan 5 BCA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	24.0	24.0	24.0
	Ragu-Ragu	31	32.3	32.3	56.2
	Setuju	37	38.5	38.5	94.8
	Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.2%), setuju sebanyak 37 orang (38.5%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (32.3%) dan sebanyak 23 orang (24.0%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai yang berlatar belakang akuntansi didorong oleh manajemen organisasi untuk mengambil pendidikan formal sebagai bagian dari pengembangan karir.

Tabel 4.14
Perusahaan tempat saya bekerja mengembangkan perencanaan berkarir
bagi pegawai yang berlatar belakang akuntansi.
Pernyataan 6 BCA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	31	32.3	32.3	49.0
	Setuju	43	44.8	44.8	93.8
	Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.2%), setuju sebanyak 43 orang (44.8%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (32.3%) dan sebanyak 16 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (44.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan tempat saya bekerja mengembangkan perencanaan berkarir bagi pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

Tabel 4.15
Perusahaan berusaha mendorong pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk berkarir lebih baik lagi.

Pernyataan 7 BCA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	12.5	12.5	12.5
Ragu-Ragu	36	37.5	37.5	50.0
Setuju	31	32.3	32.3	82.3
Sangat Setuju	17	17.7	17.7	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.7%), setuju sebanyak 31 orang (32.3%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (37.5%) dan sebanyak 12 orang (12.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan berusaha mendorong pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk berkarir lebih baik lagi.

b. Variabel Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BRI

Tabel 4.16
Pegawai yang berlatar belakang akuntansi mempunyai jenjang karir yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berlatar belakang non akuntansi.

Pernyataan 1 BRI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	10.4	10.4	10.4
Tidak Setuju	28	29.2	29.2	39.6
Ragu-Ragu	5	5.2	5.2	44.8
Setuju	25	26.0	26.0	70.8
Sangat Setuju	28	29.2	29.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (29.2%), setuju sebanyak 25 orang (26.0%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (5.2%), tidak setuju sebanyak 28 orang (29.2%) dan sebanyak 10 orang (10.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 28 orang (29.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan tidak setuju bahwa pegawai yang berlatar belakang akuntansi mempunyai jenjang karir yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berlatar belakang non akuntansi.

Tabel 4.17
Perusahaan memberikan dukungan bagi pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk berkarir.

Pernyataan 2 BRI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	7.3	7.3	7.3
Ragu-Ragu	16	16.7	16.7	24.0
Setuju	38	39.6	39.6	63.5
Sangat Setuju	35	36.5	36.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (36.5%), setuju sebanyak 38 orang (39.6%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (16.7%) dan sebanyak 7 orang (7.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (39.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan dukungan bagi pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk berkarir.

Tabel 4.18
Perusahaan memfasilitasi pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk lebih maju karirnya dibandingkan dengan pegawai yang berlatar belakang non akuntansi.
Pernyataan 3 BRI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	14	14.6	14.6	30.2
Setuju	31	32.3	32.3	62.5
Sangat Setuju	36	37.5	37.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (37.5%), setuju sebanyak 31 orang (32.3%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (14.6%) dan sebanyak 15 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memfasilitasi pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk lebih maju karirnya dibandingkan dengan pegawai yang berlatar belakang non akuntansi.

Tabel 4.19
Pegawai yang berlatar belakang akuntansi menerima nasihat tentang berkarir secara langsung dari pimpinan.
Pernyataan 4 BRI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	13	13.5	13.5	15.6
Ragu-Ragu	13	13.5	13.5	29.2
Setuju	29	30.2	30.2	59.4
Sangat Setuju	39	40.6	40.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (40.6%), setuju sebanyak 29 orang (30.2%), ragu-ragu

sebanyak 13 orang (13.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (13.5%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (40.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang berlatar belakang akuntansi menerima nasihat tentang berkarir secara langsung dari pimpinan.

Tabel 4.20
Pegawai yang berlatar belakang akuntansi didorong oleh manajemen organisasi untuk mengambil pendidikan formal sebagai bagian dari pengembangan karir.

Pernyataan 5 BRI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.2	4.2	4.2
Ragu-Ragu	20	20.8	20.8	25.0
Setuju	28	29.2	29.2	54.2
Sangat Setuju	44	45.8	45.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (45.8%), setuju sebanyak 28 orang (29.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (20.8%) dan sebanyak 4 orang (4.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (45.8%),. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang berlatar belakang akuntansi didorong oleh manajemen organisasi untuk mengambil pendidikan formal sebagai bagian dari pengembangan karir.

Tabel 4.21
Perusahaan tempat saya bekerja mengembangkan perencanaan berkarir
bagi pegawai yang berlatar belakang akuntansi.
Pernyataan 6 BRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	7.3	7.3	7.3
	Tidak Setuju	8	8.3	8.3	15.6
	Ragu-Ragu	18	18.8	18.8	34.4
	Setuju	28	29.2	29.2	63.5
	Sangat Setuju	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (36.5%), setuju sebanyak 28 orang (29.2%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (18.8%), tidak setuju sebanyak 8 orang (8.3%) dan sebanyak 7 orang (7.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan tempat saya bekerja mengembangkan perencanaan berkarir bagi pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

Tabel 4.22
Perusahaan berusaha mendorong pegawai yang berlatar belakang akuntansi
untuk berkarir lebih baik lagi.
Pernyataan 7 BRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	5	5.2	5.2	6.2
	Ragu-Ragu	19	19.8	19.8	26.0
	Setuju	45	46.9	46.9	72.9
	Sangat Setuju	26	27.1	27.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (27.1%), setuju sebanyak 45 orang (46.9%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (19.8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5.2%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (46.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan berusaha mendorong pegawai yang berlatar belakang akuntansi untuk berkarir lebih baik lagi.

4.1.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.23
Uji Validitas Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BCA
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1 BCA	20.1146	13.997	.563	.807
Pernyataan 2 BCA	19.7812	13.036	.719	.781
Pernyataan 3 BCA	19.9688	14.620	.502	.816
Pernyataan 4 BCA	19.9688	13.694	.515	.816
Pernyataan 5 BCA	19.9583	13.809	.552	.809
Pernyataan 6 BCA	19.8021	13.171	.710	.783
Pernyataan 7 BCA	19.6562	13.996	.483	.821

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel program manajemen berkarir

pegawai Bank BCA dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.24
Uji Validitas Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BRI
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1 BRI	23.8021	18.118	.403	.779
Pernyataan 2 BRI	23.0938	19.854	.539	.742
Pernyataan 3 BRI	23.2292	18.768	.552	.736
Pernyataan 4 BRI	23.2083	18.482	.544	.738
Pernyataan 5 BRI	22.9792	19.389	.610	.730
Pernyataan 6 BRI	23.3542	19.052	.418	.766
Pernyataan 7 BRI	23.2083	19.998	.543	.742

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel program manajemen berkarir pegawai Bank BRI dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BCA
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,828 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel program manajemen berkarir pegawai Bank BCA adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas Program Manajemen Berkarir Pegawai Bank BRI
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,775 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel program manajemen berkarir pegawai Bank BRI adalah reliabel atau dikatakan handal.

4.1.6 Uji Beda Mann Whitney

Uji hipotesis di dalam penelitian ini dengan menggunakan Uji Beda Mann Whitney. Uji Mann-Whitney merupakan uji non parametrik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan median atau rata-rata 2 kelompok/grup yang saling bebas untuk data peubah dependen yang berskala ordinal atau interval/ratio tetapi tidak memenuhi asumsi kenormalan. Hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini

adalah H_a = ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Mann Whitney adalah:

1. Jika nilai signifikan atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka hipotesis atau H_a diterima (H_0 ditolak), dimana ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.
2. Jika nilai signifikan atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari probabilitas 0,05, maka tidak hipotesis atau H_a ditolak (H_0 diterima), dimana tidak ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

Tabel 4.27
Uji Beda Mann Whitney
Test Statistics^a

	Program Manajemen Berkarir
Mann-Whitney U	2612.000
Wilcoxon W	7268.000
Z	-5.194
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Grouping Variable: Bank

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat output Test Statistics dalam uji Beda Mann Whitney bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji Beda Mann Whitney di atas maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakatakan bahwa ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang

berlatar belakang akuntansi. Karena ada perbedaan yang signifikan maka rumusan masalah penelitian pun dapat terjawab.

4.2 Pembahasan

Hasil output T-test Statistics dalam uji Beda Mann Whitney bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji Beda Mann Whitney dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi. Karena ada perbedaan yang signifikan maka rumusan masalah penelitian pun dapat terjawab.

Perencanaan karir dilakukan mulai dari jenjang karir yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karir pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan. Persyaratan ini harus dijelaskan kepada seluruh pegawai yang terlibat, sehingga pegawai itu sendirilah yang akan merencanakan apa yang akan dicapai dan kapan akan tercapai. Artinya, sebenarnya pegawai itu sendiri yang menentukan karirnya.

Manajemen karir yang pada bank swasta dan bank pemerintah cenderung berbeda dan akan mendapatkan penilaian positif dan negatif bagi pegawai bank. Para lulusan sarjana terutama akuntansi bisa saja lebih ingin bekerja di bank pemerintah dengan alasan yang beragam, salah satunya adalah manajemen karir yang lebih baik dibandingkan bank swasta, atau bisa saja sebaliknya para lulusan tersebut lebih ingin bekerja di bank swasta daripada bank pemerintah.

Lapoliwa (2010) juga menjelaskan bahwa proses akuntansi bank adalah sama dengan akuntansi umum. Dalam akuntansi bank banyak ditemukan buku-buku pembantu yang semuanya ditujukan untuk mencatat dan mengikuti arus data keuangan atas seluruh transaksi yang telah terjadi dalam bank. Pada masa sekarang, hampir semua bank telah menerapkan sistem on line yang berarti bahwa proses akuntansi bank telah dilakukan dengan komputerisasi. Hal ini berarti para lulusan akuntansi diharapkan untuk tidak hanya ahli dalam menyelesaikan proses akuntansi tersebut secara manual saja tetapi juga diharapkan dapat mengoperasikan komputer dengan baik dan benar untuk menyelesaikan proses akuntansi di bank.

Karena telah menggunakan sistem komputerisasi, maka para lulusan akuntansi juga bersaing dengan para lulusan di fakultas yang lain yang andal dalam mengoperasikan komputer. Di perusahaan perbankan telah banyak pegawai selain lulusan akuntansi maupun selain lulusan fakultas ekonomi. Mereka cukup mengetahui sedikit dasar akuntansi di bank karena semua transaksi di bank telah menggunakan komputerisasi. Maka dari itu, para lulusan akuntansi diharapkan untuk tidak hanya dapat membaca laporan keuangan saja tetapi juga dapat menginterpretasi dan membuat keputusan dari laporan keuangan. Para lulusan akuntansi diharapkan bisa bersaing dalam berkarir di bank dengan para lulusan fakultas atau departemen lain. Karena pada umumnya kelemahan dari mereka yang bukan lulusan akuntansi dan atau ekonomi adalah mereka sulit untuk membaca dan menginterpretasikan serta membuat keputusan-keputusan dari laporan keuangan tersebut.

Hasil indikator tertinggi pada bank BCA yaitu pada indikator dukungan dari perusahaan, sedangkan terendah di bank BCA yaitu pada indikator dorongan dari perusahaan untuk berkarir lebih baik lagi.

Hasil indikator tertinggi pada bank BRI yaitu pada indikator dorongan oleh manajemen organisasi untuk mengambil pendidikan formal, sedangkan terendah di bank BRI yaitu pada indikator jenjang karir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil output Tess Statistics dalam uji Beda Mann Whitney bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji Beda Mann Whitney dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada perbedaan program manajemen berkarir bank swasta dan bank pemerintah untuk pegawai yang berlatar belakang akuntansi.

5.2 Saran

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, dimana penulis mendapat kesulitan dalam pengumpulan data dari responden. Oleh sebab itu penulis menyarankan kepada pembaca yang tertarik terhadap penelitian ini dapat melakukan penelitian dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak, selain itu penulis berharap agar menambah variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Ita Shinta. (2020). Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Dan Manajemen Karir Individu Terhadap Efektivitas Karir Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar)
- Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi English For Specific Purpose (Esp) Di Universitas Pembangunan Panca Budi (Unpab) Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Gottfredson, Gary D., Holland, J.L. (2011). *“The Position Classification Inventory, Psychological Assessment Resources”*, Inc, Florida, USA.
- Greenhaus, Jeffrey H., Callanan Gerad A., and Godshalk, Veronica M, (2010). *“Career Management.”* Third Edition. The Dryden Press. Harcourt College Publishers.
- Hall D T, 2010. *“Careers in Organizations, Goodyear”*, Santa Monica, CA.
- Hansen dan Mowen, 2016. *“Akuntansi Manajemen”*, Edisi 7. Jakarta : Salemba Empat.
- Harold Koontz and Cyril O'Donnell, (2016). *“Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions”*, 2nd Ed., McGraw-Hill, New York.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2013). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Lapoliwa , Kuswandi Daniel S (2010). *“Akuntansi Perbankan Akuntansi Transaksi Bank Dalam Valuta Rupiah”*. Institut Bankir Indonesia Jakarta.
- Milanie, F., Sari, A. K., & Saputra, H. (2020). An Effect of Empowerment Organizational Structure and Job Design Employee Effectiveness Work in the Office Directors of PTPN II Tanjung Morawa. *International Journal of Management*, 11(5).
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. Osipow,
- Samuel H . (2013). *“Theories of Career Development “*. New Jersey . Prentice Hall, Inc . Englewood Cliffs.

- Pringadi, Edi. (2008). Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Karir Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pertamina (Persero) Perkapalan Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta).
- Ramadhan, P. R., & Supraja, G. (2019, August). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Growth Income Pada Perusahaan Perkebunan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 2, No. 1).
- Sastradipoera, Komaruddin, (2011). *"Manajemen Perbankan"*. Kappa-Sigma Bandung.
- Simamora, Henry. 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Subhan. (2007). Analisis Perbedaan Pengembangan Karier Pegawai Pria dan Wanita (Studi Kasus di Kepolisian Resort Kota Malang).
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, Felicia Dewi. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang).
- William A P (2009), *"Career Development and Employee Participation : Current Trend and Their Implication"*, Personnel Review, Vol.8, pp.15-21.

WEBSITE

<http://dakupoenya.wordpress.com>