

PENGARUH PERENCANAAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI MEDAN PUTRI HIJAU

Amanda Eka Listy^{1}, Wulan Fretty Napitupulu², & Yessica Retris Silalahi³*
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

listyamandaeka@gmail.com, wulannapitupulu0331@gmail.com,
yessica.silalahi@gmail.com

Abstrak

Perencanaan, pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor terpenting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir PT. Bank BRI Medan Puti Hijau. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif yang menunjukkan bahwa perencanaan karir, pelatihann dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Medan Putri Hijau.

Kata kunci: Perencanaan ; Pelatihan ; pengembangan karir ; kinerja karyawan

Abstract

Planning, training and career development are the most important factors and greatly affect employee performance. This study aims to examine and analyze career planning, training and career development at PT. Bank BRI Medan Puti Hijau. This research was conducted using qualitative research methods which show that career planning, training and career development have a very positive and significant influence on the performance of employees of PT. BRI Medan Putri Hijau Bank.

Keyword: planning ; training ; career development, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan istilah tenar di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja tersebut diartikan sebagai istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan performance. Dessler (2009) mengemukakan pentingnya penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu relative terhadap standar prestasinya dan manajemen kinerja sebagai proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung strategis perusahaan. Masalah akan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu di hadapi manajemen di setiap perusahaan, oleh karena itu perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adaah melalui perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir pegawai. Selain melalui pelatihan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah.

Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri karyawan. Karyawan juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaanya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan. Menurut Kasmir menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Kasmir, maka tidak relevan dengan yang terjadi dilapangan dimana pengembangan karir karyawan Bank BRI Medan Putri Hijau yaitu pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kurang mendapatkan perhatian dalam memberikan informasi mengenai kesempatan untuk jenjang yang lebih tinggi dengan lengkap, akan tetapi hal itu tidak dilakukan dan seharusnya kinerjanya menjadi kurang maksimal. Namun ternyata hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun pengembangan karir kurang mendapatkan perhatian kinerja karyawan tetap meningkat.

Menurut S. P. Robbins bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internalnya sendiri seperti motivasi dan kemampuan tetapi juga oleh kesempatannya untuk mengembangkan karirnya yang disediakan oleh organisasi untuknya karena pengembangan

karir akan memicu dia untuk meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerjanya dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan harus dapat mengembangkan karyawannya yang lebih selektif dengan meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan.

Dengan adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik di suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam terciptanya pengembangan karir yang baik, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan dengan mempunyai keterampilan yang diperoleh selama pelatihan tersebut dan dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan serta dapat mendukung daya saing antar perusahaan secara berkualitas. Bank BRI Putri Hijau memiliki visi menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Medan Putri Hijau”.

METODE

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif berarti mengumpulkan data bukan berupa angka – angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo dan dokumen resmi. Dengan tujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan secara mendalam tentang Pengaruh Perencanaan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Medan Putri Hijau. Penelitian ini menggunakan teknik instrumen pengumpulan data melalui wawancara, yang dimana menurut Sugiyono (2016:317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada karyawan secara online. Melalui wawancara ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam mengenai aktivitas proses kerja perusahaan Bank BRI Medan Putri Hijau, maka peneliti mengetahui hal hal yang lebih mendalam tentang perencanaan, pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Medan Putri Hijau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Apakah perencanaan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Medan Putri Hijau?

Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga Membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan. Dan dibandingkan dengan fakta yang ada. Menurut responden yang diwawancarai menyatakan bahwa "Pasti berpengaruhlah ya, apalagi untuk jenis dan posisi jabatan tertentu. Wajib ada perencanaan karir memberikan kemajuan terhadap karir di masa yang akan datang. Sebab hal itu akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab akan tugasnya dan posisi jabatan yang sedang ia duduki" dan dari respon dari narasumber memberikan respon yang sudah cukup baik dan secara ketentuan yang ada dan melalui temuan teori yang di dapat menurut (Martoyo, 2007 : 81) mengatakan bahwasannya perencanaan karir mempunyai arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan, sebab hasil dari proses perencanaan berfungsi sebagai pengarah kegiatan evaluasi karyawan. Perencanaan karir yang baik seakan memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, serta dimana seseorang secara perlahan mengembangkan konsep pekerjaan yang lebih jelas dalam kaitannya dengan talenta, kemampuan, motif, kebutuhan, sikap, dan nilai yang dimilikinya. Dan tentunya kami sebagai peneliti juga mendukung respon dari responden yang mengatakan hal tersebut bahwa perencanaan karir pastinya berpengaruhlah terhadap kinerja karyawan Ban BRI Medan Putri Hijau khususnya untuk jenis dan posisi jabatan tertentu.

Apakah pelatihan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Medan Putri Hijau?

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena perusahaan telah berupaya untuk memenuhi salah satu bentuk kebutuhan karyawan yaitu

kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil wawancara, responden menyatakan “Pelatihan tergantung posisinya ya dek. Ada pelatihan/ trainingnya dilakukan dalam waktu yang singkat oleh karyawan akan digantikan. Jadi seperti transfer ilmu. Ada juga pelatihannya dalam jangka waktu lumayan lama biasanya untuk posisi tertentu. Jadi ke kantor pusat gitu dek trainingnya.” Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa pelatihan yang dilakukan oleh karyawan tergantung posisi jabatan, bisa dilakukan sesama karyawan ataupun bisa dilakukan oleh kantor pusat. Pelatihan sering digunakan untuk meningkatkan kinerja, pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena perusahaan telah berupaya untuk memenuhi salah satu bentuk kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri. Pengadaan pelatihan ditujukan agar karyawan memiliki kemampuan dasar dalam bidang yang dan memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap kinerjanya. Namun sampai saat ini masih banyak kendala-kendala yang dihadapi dalam memberikan pelatihan (training) bagi karyawan. Hal ini dikarenakan belum adanya sarana dan prasarana serta fasilitas, penunjang pelatihan yang masih kurang, belum adanya indikator pengukur kinerja karyawan yang maksimal, serta sistem manajemen yang belum stabil, dan masih kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan pelatihan (training) yang diberikan. Oleh karena itu dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Apakah pengembangan karir yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Medan Putri Hijau?

Penetapan karir seseorang merupakan langkah awal untuk Jenjang karirnya. Disinilah saatnya perlu mulai dipikirkan oleh pegawai tentang pengembangan dirinya masing-masing sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Departemen SDM dapat membantu pengembangan diri pegawai/ anggota organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Selain itu karir juga merupakan rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang

dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Irianto (2001:94). Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Medan Putri Hijau. Hal ini sesuai dengan teori Menurut Bambang Wahyudi (2002:161) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya".

Bagaimana perencanaan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Medan Putri Hijau?

Program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Menurut responden yg narasumber menyatakan bahwa "tentu saja setiap perusahaan pasti slalu memberikan motivasi kepada setiap calon karyawan untuk mulai mengimplementasikan 3 hal itu secara bersama - sama, dikarenakan hal itu pulalah yang akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kemampuan, usaha, dan kesempatannya. "dan dari respon dari narasumber memberikan respon yang sudah cukup baik dan secara ketentuan yg ada dan melalui temuan teori yang di dapat menurut (Nurul Fizia, 2018) menyimpulkan pelatihan, perencanaan dan 21 pengembang karir dan juga dapat mengukur tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu sebagai peneliti kami sangat mengklaim dan menyetujui bahwasannya hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan begitu karyawan dapat menyiapkan diri untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Untuk peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya.

Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Menurut responden yg narasumber menyatakan bahwa "tentu saja setiap perusahaan pasti slalu memberikan motivasi kepada setiap calon karyawan untuk mulai mengimplementasikan 3 hal itu secara bersama sama, dikarenakan hal itu pulalah yang akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kemampuan, usaha, dan kesempatannya. "dan dari respon dari narasumber memberikan respon yang sudah cukup baik dan secara ketentuan yg ada dan melalui temuan teori yang di dapat menurut (Nurul Fizia, 2018) menyimpulkan pelatihan, perencanaan dan pengembang karir dan juga dapat mengukur tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dan menurut (Rajib Mulyadi, 2018) mengatakan "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan. Untuk itu sebagai peneliti kami sangat mengklaim dan menyetujui bahwasannya hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karwayan dengan begitu karyawan dapat menyiapkan diri untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi, untuk peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan dalam menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

URAIAN PERMASALAHAN	INDIKATOR PERMASALAHAN	SOLUSI/ IDE
1. Bagaimana pengaruh latihan dan pengembangan sdm bagi peningkatan kinerja karyawan Bank BRI Medan Putri Hijau?	1. Latihan dan pengembangan 2. Peningkatan kinerja karyawan	1. Menetapkan visi dan mengenali diri sendiri 2. Memberikan reward dan punishment
2. Pengaruh perencanaan karier bagi pengembangan sdm Bank BRI Medan Putri Hijau?	1. Perencanaan karier 2. Pengembangan sdm	1. Bekerja lebih baik dan menjalin hubungan dengan orang-orang penting diperusahaan 2. Memberikan pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi di perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bri medan putri hijau yaitu suatu konsep dimana pengembangan sumber daya manusia mengupayakan terjadinya sebuah pembaruan atau perubahan perilaku pada karyawan secara teratur atau terencana. Tentunya sebagai sebuah perusahaan tidak ingin kinerja atau produktivitas karyawannya menurun. Hal ini tentunya akan berdampak besar bagi tercapainya tujuan atau targetnya.pengembangan atau pelatihan pada karyawan sangat diperlukan. Sebab untuk menghindarkan mereka dari pekerjaan atau rutinitas yang cenderung monoton. Tidak adanya variasi dalam pekerjaan terkadang membuat sebagian orang merasa nyaman sehingga inovasi serta kreativitasnya berkurang. Oleh sebabnya perlu adanya sebuah dorongan atau stimulus agar senantiasa fresh kembali. Terlebih lagi pada era perkembangan teknologi ini, berbagai hal serba dimudahkan. Mulai dari meeting, berbagi data, bahkan nantinya bisa disiapkan sebuah sistem pelatihan dan pembinaannya. Sehingga berbagai hambatan terkait motivasi, kinerja, serta semangat dalam bekerja bisa terselesaikan dengan baik.

KESIMPULAN

Simpulan Dari hasil penelitian yang telah kami lakukan terhadap karyawan bank BRI Medan Putri Hijau dapat ditarik kesimpulan :

1. Perencanaan karir pastinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya untuk jenis dan posisi jabatan tertentu.
2. Pelatihan yang dilakukan oleh karyawan tergantung posisi jabatan, bisa dilakukan sesama karyawan ataupun bisa dilakukan oleh kantor pusat. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.
4. Perencanaan karir, Pelatihan dan Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu karyawan dapat menyiapkan diri untuk memikul

tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di organisasi, untuk peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan dalam menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29-37.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. In *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech)* (Vol. 7, No. 2, pp. 207-215).
- Santi, R., Tewel, B., & Untu, V. (2017). Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bri Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Onibala, N. R., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).

Penggunaan literatur lebih dari 10 tahun diperkenankan jika pembahasan mengenai sejarah atau perkembangan dari topik yang dikaji.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulisan karya tulis ilmiah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu tugas manajemen sumber daya manusia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, cukup sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, untuk itu kami mengucapkan banyak terima kasih kepada dosen pembimbing dan teman teman yang mendukung.

PROFIL PENULIS

Albert Matondang, lahir di Medan pada tanggal 2 Agustus 2001, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Methodist 6 Medan dengan Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial. Setelah tamat SMK penulis melanjutkan Pendidikan sekarang di Universitas Negeri Medan yaitu semester 7 dengan program Studi yang diambil Pendidikan Administrasi Perkantoran. Penulis dapat dihubungi pada alamat email: albert.mtdg020801@gmail.com

Amanda Eka Listy, lahir di Jakarta pada tanggal 3 Juli 2002, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 10 Jakarta dengan Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Setelah tamat SMK penulis melanjutkan Pendidikan sekarang di Universitas Negeri Medan yaitu semester 7 dengan program Studi yang diambil Pendidikan Administrasi Perkantoran. Penulis dapat dihubungi pada alamat email: amandaekalisty@gmail.com

Fajar Rahmat Zai, lahir di Bogarawi pada tanggal 13 Juli 2003, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Ulu Moro'o dengan Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial. Setelah tamat SMK penulis melanjutkan Pendidikan sekarang di Universitas Negeri Medan yaitu semester 7 dengan program Studi yang diambil Pendidikan Administrasi Perkantoran. Penulis dapat dihubungi pada alamat email: fajarrahmatzai@gmail.com

Wulan Fretty Napitupulu, lahir di Kanopan pada tanggal 31 Maret 2001, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu dengan Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam. Setelah tamat SMK penulis melanjutkan Pendidikan sekarang di Universitas Negeri Medan yaitu semester 7 dengan program Studi yang diambil Pendidikan Administrasi Perkantoran. Penulis dapat dihubungi pada alamat email: wulannapitupulu0331@gmail.com

Yessica Retris Silalahi, lahir di Ujung Serdang pada tanggal 30 Januari 2002, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 5 Medan dengan Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial. Setelah tamat SMK penulis melanjutkan Pendidikan sekarang di Universitas Negeri Medan yaitu semester 7 dengan program Studi yang diambil Pendidikan

Administrasi Perkantoran. Penulis dapat dihubungi pada alamat email:
yessica.silalahi@gmail.com

Penanggung Jawab : Amanda Eka Listy (089517424410)

SURAT PERNYATAAN PENGIRIMAN NASKAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Amanda Eka Listy
 NIP/NIK/NIDN : 3175084307020007
 Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 3 Juli 2002
 Fakultas/Perguruan Tinggi : Ekonomi/ Universitas Negeri Medan
 Alamat Rumah : Cipinang Bali, Rt.009 Rw.003, Kelurahan Ciinang Melayu, Kecamatan Makasar. Jakarta Timur
 Nomor Telp/Email : 089517424410/ listyamandaeka@gmail.com

dengan ini menyatakan bahwa karya tulis ilmiah dengan judul:

Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Medan Putri Hijau. ID Naskah: _____ Yang ditulis oleh: Amanda Eka Listy, Albert Matondang, Fajar Rahmat Zai, Wulan Fretty Napitupulu, dan Yessica Retris Silalahi.

Bersedia untuk mengikuti seluruh aturan etika publikasi dan memenuhi persyaratan:

Persyaratan	Berikan tanda <i>checklist</i> (√) apabila bersedia
Naskah tidak sedang dikirimkan/dalam proses <i>review</i> di jurnal lain.	√
Bersedia menunggu proses <i>peer review</i> yang berlaku sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	√
Bersedia memberikan respon cepat dan meningkatkan kualitas naskah sesuai dengan saran yang diberikan. Siap merespon paling lambat 7 hari untuk setiap proses perbaikan.	√
Tidak akan menarik/membatalkan naskah yang telah di submit hingga dinyatakan diterima atau ditolak oleh editor.	√
Apabila saya tidak memberikan respon cepat, tidak merespon saran dan masukkan dari editor/reviewer, tidak melanjutkan proses publikasi maka saya siap bertanggungjawab apabila ada naskah dari program studi/jurusan/perguruan tinggi yang sama dengan saya terkena <i>blacklist</i> dari editor.	√
Telah mendapatkan persetujuan dari seluruh anggota tim/kelompok peneliti (apabila karya ini adalah hasil penelitian bersama) untuk dikirim dan dipublikasikan di Jurnal Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi.	√

Apabila dikemudian hari ditemukan penyalagunaan/plagiasi atas karya yang saya buat ini dan saya melanggar persyaratan pengiriman naskah, saya siap bertanggungjawab sesuai ketentuan yang berlaku dan membayar biaya administrasi sebesar 4 kali biaya publikasi.

Demikian pernyataan ini saya nyatakan secara benar dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Medan, 23 Juli 2023

Yang menyatakan,

Materai
Rp 10.000

(Amanda Eka Listy)