MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH PELATIHAN MAGANG DAN PENGALAMAN KERJA LAPANGAN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PROFESIONAL PADA PROGRAM MAGANG BAKTI BCA (POOLING) JAKARTA BARAT

Dizan Raiden[1], Endang Susilo Wardani[2]
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang
dizanraiden15@gmail.com[1]

Abstract
This study aims to examine the partial and simultaneous effects of internship training and field work experience on the quality of professional human resources among participants of the Bakti BCA Internship Program (Pooling) in West Jakarta. This research employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of 199 internship participants serving as Tellers and Customer Service Officers. A sample of 67 respondents was selected using the Slovin formula and a simple random sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 27. The findings indicate that internship training has a positive and significant effect on the quality of professional human resources, with a regression coefficient of 0.890 and a significance value of 0.000. Field work experience also has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.213 and a significance value of 0.007. Simultaneously, internship training and field work experience significantly influence the quality of professional human resources, as indicated by an F-test significance value of 0.000. Furthermore, the Adjusted R Square value of 0.931 indicates that 93.1% of the variation in the quality of professional human resources can be explained by the two independent variables, while the remaining 6.9% is attributable to other factors outside the research model. These findings suggest that high-quality internship training combined with adequate field work experience plays a crucial role in developing professional and competent human resources
Keywords: Internship Training, Field Work Experience, Professional Human Resource Quality

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan magang dan pengalaman kerja lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia profesional, baik secara parsial maupun simultan, pada peserta Program Magang Bakti BCA (Pooling) Jakarta Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 199 peserta magang yang terdiri atas posisi Teller dan Customer Service. Sampel sebanyak 67 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia profesional dengan koefisien regresi sebesar 0,890 dan nilai signifikansi 0,000. Pengalaman kerja lapangan

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,213 dan nilai signifikansi 0,007. Secara simultan, pelatihan magang dan pengalaman kerja lapangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia profesional dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa 93,1% variasi kualitas sumber daya manusia profesional dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan magang yang berkualitas serta pengalaman kerja lapangan yang memadai merupakan faktor penting dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional dan kompeten
Kata Kunci: Pelatihan Magang, Pengalaman Kerja Lapangan, Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Di era globalisasi dan transformasi digital, organisasi tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi teknis, tetapi juga individu yang profesional, adaptif, serta mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan, khususnya di sektor perbankan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat ketelitian, integritas, dan orientasi pelayanan yang tinggi (Dessler, 2020; Mangkunegara, 2017).

Salah satu strategi yang banyak diterapkan perusahaan untuk menyiapkan tenaga kerja profesional adalah melalui program magang. Program magang memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengintegrasikan pengetahuan yang diperoleh selama pendidikan dengan pengalaman kerja nyata sehingga mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, etika kerja, serta kesiapan memasuki dunia kerja. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan program magang tidak hanya ditentukan oleh proses pelatihan yang diberikan, tetapi juga oleh pengalaman kerja lapangan yang diperoleh peserta selama menjalankan tugas di lingkungan kerja (Hasibuan, 2019; Noe, 2020).

PT Bank Central Asia Tbk melalui Program Magang Bakti merupakan salah satu perusahaan yang secara konsisten mengembangkan calon sumber daya manusia profesional melalui pelatihan terstruktur dan pengalaman kerja langsung pada posisi frontliner, seperti Teller dan Customer Service. Program ini dirancang untuk membentuk kompetensi teknis maupun soft skills peserta agar mampu memberikan pelayanan prima sesuai standar industri perbankan. Dengan demikian, kualitas pelatihan dan pengalaman kerja lapangan menjadi faktor penting yang diperkirakan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia profesional peserta program.

Secara teoritis, pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi (Dessler, 2020). Sementara itu, pengalaman kerja lapangan memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan kemampuan melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kompetensi, kemampuan adaptasi, serta profesionalisme dalam bekerja (Hasibuan, 2019). Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan pengalaman kerja yang memadai diyakini mampu menghasilkan tenaga kerja yang memiliki daya saing tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia (Mangkunegara, 2017; Noe,

2020). Penelitian lain juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengambil keputusan, dan beradaptasi terhadap lingkungan kerja profesional (Hasibuan, 2019). Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh pelatihan magang dan pengalaman kerja lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia profesional pada peserta Program Magang Bakti BCA masih relatif terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan bukti empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan magang dan pengalaman kerja lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia profesional pada peserta Program Magang Bakti BCA (Pooling) Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi PT Bank Central Asia Tbk dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan Program Magang Bakti sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten.

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan Magang

Pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja individu agar mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks program magang, pelatihan menjadi tahapan awal yang berfungsi membekali peserta dengan kompetensi teknis maupun nonteknis sebelum terlibat secara langsung dalam aktivitas kerja. Menurut Dessler (2020), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini maupun mempersiapkan tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi.

Dalam Program Magang Bakti BCA, pelatihan diberikan melalui pembelajaran mengenai prosedur operasional, pelayanan kepada nasabah, penggunaan sistem perbankan, komunikasi bisnis, serta pembentukan sikap profesional. Pelatihan yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan kesiapan peserta dalam menjalankan pekerjaan secara efektif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia profesional.

Pengalaman Kerja Lapangan

Pengalaman kerja lapangan merupakan proses pembelajaran yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, dan profesionalisme. Pengalaman kerja tidak hanya memberikan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari, tetapi juga membentuk kemampuan individu dalam menghadapi berbagai situasi nyata di lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2019), pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang selama melaksanakan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap efektivitas penyelesaian tugas. Senada dengan itu, Noe (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berbasis praktik (experiential learning) merupakan salah satu metode pembelajaran yang efektif karena individu memperoleh pemahaman melalui pengalaman langsung, refleksi, dan penyelesaian masalah yang dihadapi selama bekerja.

Pada Program Magang Bakti BCA, pengalaman kerja lapangan diperoleh melalui keterlibatan peserta dalam pelayanan nasabah, penyelesaian transaksi, penerapan standar operasional perusahaan, serta interaksi dengan lingkungan kerja profesional. Semakin baik pengalaman kerja yang diperoleh peserta, semakin tinggi pula kompetensi dan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional

Kualitas sumber daya manusia profesional menggambarkan tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif berdasarkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, sikap profesional, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sumber daya manusia yang profesional menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi karena mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan memberikan pelayanan sesuai standar organisasi.

Menurut Armstrong (2020), kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh kemampuan individu dalam mengintegrasikan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mencerminkan kemampuan seseorang dalam bekerja secara produktif, profesional, dan bertanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi maupun perkembangan lingkungan bisnis.

Dalam penelitian ini, kualitas sumber daya manusia profesional diukur melalui kemampuan kerja, kompetensi, tanggung jawab, kerja sama, etika kerja, disiplin, komunikasi, dan kesiapan memasuki dunia kerja. Kualitas tersebut diperkirakan dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan magang serta pengalaman kerja lapangan yang diperoleh peserta selama mengikuti Program Magang Bakti BCA.

Pengembangan Hipotesis

Pelatihan magang merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kompetensi peserta sebelum menjalankan pekerjaan secara langsung. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Di sisi lain, pengalaman kerja lapangan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengimplementasikan kompetensi yang telah diperoleh melalui praktik kerja nyata sehingga memperkuat kemampuan teknis maupun nonteknis. Kombinasi antara pelatihan yang berkualitas dan pengalaman kerja yang memadai diyakini mampu menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten.

Berdasarkan landasan teori tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Pelatihan Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional.

H2: Pengalaman Kerja Lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional.

H3: Pelatihan Magang dan Pengalaman Kerja Lapangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan menganalisis hubungan serta pengaruh variabel pelatihan magang dan pengalaman kerja lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia profesional. Pendekatan kuantitatif dipilih

karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta Program Magang Bakti BCA (Pooling) Jakarta Barat yang berjumlah 199 peserta, terdiri atas posisi Teller dan Customer Service. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error rate) sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 67 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu pelatihan magang sebagai variabel independen pertama (X_1), pengalaman kerja lapangan sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kualitas sumber daya manusia profesional sebagai variabel dependen (Y). Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, serta dokumen yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan program magang.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kualitas sumber daya manusia profesional, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pelatihan magang dan pengalaman kerja lapangan dalam menjelaskan variasi kualitas sumber daya manusia profesional.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,240 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rentang rhitung	rtabel	Keterangan
Pelatihan Magang (X_1)	9	0,822–0,920	0,24	Seluruh item valid
Pengalaman Kerja Lapangan (X_2)	10	0,830–0,896	0,24	Seluruh item valid
Kualitas SDM Profesional (Y)	10	0,841–0,910	0,24	Seluruh item valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan Magang, Pengalaman Kerja Lapangan, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,240). Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Magang (X_1)	9	>0,94	Reliabel
Pengalaman Kerja Lapangan (X_2)	10	>0,95	Reliabel
Kualitas SDM Profesional (Y)	10	>0,96	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha jauh di atas batas minimum sebesar 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian mempunyai tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Normal Probability Plot dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal.

Berdasarkan grafik Normal Probability Plot, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data residual memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian menggunakan Kolmogorov–Smirnov Test disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel (N)	67
Test Statistic	0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, residual penelitian berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Magang (X_1)	0,179	5,597	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja Lapangan (X_2)	0,179	5,597	Tidak terjadi multikolinearitas

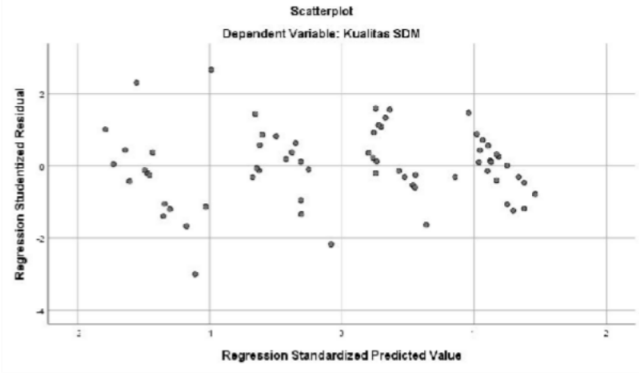
Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Nilai Tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga kedua variabel independen layak digunakan dalam model regresi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatterplot untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homogenitas varians telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Ringkasan Hasil Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Awal

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Validitas	rhitung > rtabel	Seluruh item valid
Reliabilitas	Cronbach's Alpha > 0,60	Seluruh variabel reliabel
Normalitas	Sig. KS = 0,200	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik. Dengan demikian, data penelitian layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan Magang (X_1) dan Pengalaman Kerja Lapangan (X_2) terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,473	1,233	-	0,383	0,703
Pelatihan Magang	0,89	0,088	0,769	10,075	0
Pengalaman Kerja Lapangan	0,213	0,076	0,213	2,792	0,007

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

$$Y=0,473+0,890X1+0,213X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Pelatihan Magang memiliki koefisien sebesar 0,890, sedangkan Pengalaman Kerja Lapangan sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan maupun pengalaman kerja lapangan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia profesional. Di antara kedua variabel tersebut, Pelatihan Magang memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,966	Hubungan sangat kuat

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,966 menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan Magang dan Pengalaman Kerja Lapangan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pengalaman kerja yang diperoleh peserta, semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia profesional yang dihasilkan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Keterangan
0,933	0,931	Kontribusi sebesar 93,1%

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,931 menunjukkan bahwa 93,1% variasi Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional dapat dijelaskan oleh Pelatihan Magang dan Pengalaman Kerja Lapangan. Sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan faktor individual lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Pelatihan Magang	10,075	0	Berpengaruh positif dan signifikan
Pengalaman Kerja Lapangan	2,792	0,007	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Magang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan Pengalaman Kerja Lapangan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007.

Kedua nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional. Dengan demikian, hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima.

Uji F (Simultan)
Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	Keputusan
448,497	0	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2026

Nilai F hitung sebesar 448,497 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa Pelatihan Magang dan Pengalaman Kerja Lapangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Profesional. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima dan model regresi yang digunakan dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia profesional. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dalam Program Magang Bakti BCA mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, disiplin, serta sikap profesional peserta sebelum terjun secara langsung ke lingkungan kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,890 sekaligus menunjukkan bahwa pelatihan magang merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia profesional. Hasil ini sejalan dengan teori Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan profesional.

Selain pelatihan, pengalaman kerja lapangan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia profesional. Keterlibatan peserta dalam aktivitas operasional perbankan memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam situasi kerja nyata. Pengalaman tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan teknis, keterampilan komunikasi, kemampuan beradaptasi, penyelesaian masalah, serta pembentukan etika kerja profesional. Meskipun besarnya pengaruh pengalaman kerja lapangan lebih rendah dibandingkan pelatihan magang, hasil ini tetap menunjukkan bahwa proses pembelajaran berbasis praktik merupakan bagian penting dalam pengembangan kompetensi peserta. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalisme seseorang melalui proses pembelajaran langsung di lingkungan kerja.

Secara simultan, pelatihan magang dan pengalaman kerja lapangan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kualitas sumber daya manusia profesional, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,931. Hal ini berarti bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 93,1% variasi kualitas sumber daya manusia profesional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja

bukanlah dua faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan dasar, sedangkan pengalaman kerja lapangan memperkuat kompetensi tersebut melalui penerapan secara langsung. Oleh karena itu, keberhasilan Program Magang Bakti BCA dalam menghasilkan sumber daya manusia yang profesional sangat dipengaruhi oleh kualitas penyelenggaraan pelatihan serta kesempatan peserta untuk memperoleh pengalaman kerja yang relevan dan berkesinambungan.

5.Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan magang dan pengalaman kerja lapangan merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia profesional pada peserta Program Magang Bakti BCA (Pooling) Jakarta Barat. Secara parsial, pelatihan magang memiliki pengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia profesional. Pengalaman kerja lapangan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa keterlibatan peserta dalam aktivitas kerja secara langsung mampu memperkuat kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme yang telah diperoleh selama proses pelatihan. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kualitas sumber daya manusia profesional dengan kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 93,1%. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan program magang dalam menghasilkan sumber daya manusia yang profesional tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelatihan, tetapi juga oleh kesempatan peserta untuk memperoleh pengalaman kerja yang relevan dan terstruktur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penyelenggara Program Magang Bakti BCA disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan melalui penyempurnaan materi, metode pembelajaran yang lebih aplikatif, serta penguatan sistem pendampingan oleh mentor agar peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih optimal. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada peserta untuk terlibat dalam berbagai aktivitas operasional sehingga pengalaman kerja lapangan yang diperoleh semakin beragam dan mampu meningkatkan kompetensi profesional secara lebih komprehensif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada wilayah atau perusahaan yang berbeda serta menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kompetensi mentor, lingkungan kerja, kepuasan peserta, atau budaya organisasi agar diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia profesional.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page.
[2] Binder, J. F., Baguley, T., Crook, C., & Miller, F. (2015). The academic value of internships: Benefits across disciplines. Studies in Higher Education, 40(9), 1523–1539.
[3] Cascio, W. F. (2018). Managing human resources (10th ed.). McGraw-Hill Education.
[4] Dessler, G. (2017). Human resource management (17th ed.). Pearson.
[5] Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[6] Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Bumi Aksara.
[7] Kolb, D. A. (2015). Experiential learning: Experience as the source of learning and development (2nd ed.). Pearson Education.

[8] Noe, R. A. (2020). Employee training and development (8th ed.). McGraw-Hill Education.
[9] Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. Annual Review of Psychology, 52(1), 471–499.
[10] Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations. Psychological Science in the Public Interest, 13(2), 74–101.
[11] Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2018). The effect of internship on job readiness. Journal of Education and Work, 31(9), 868–881.
[12] Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
[13] Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. Human Resource Management Review, 17(3), 251–273.
[14] Van der Heijden, B. I. J. M. (2002). Preregistration career development: Employability and professional growth. Career Development International, 7(3), 142–150.