

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK CENTRAL ASIA Tbk. KANTOR CABANG TEBET BARAT JAKARTA
SELATAN**

N. Lilis Suryani
Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen00437@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan karir yang dilaksanakan di PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat, mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 55 karyawan untuk mengumpulkan data dengan meminta setiap karyawan menjawab setiap pernyataan yang tertera di kuesioner yang diberikan, teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung kepada karyawan yang sedang bekerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, Penulis menggunakan teknik kuantitatif yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikan koefisien korelasi (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,788$. Artinya X berpengaruh kepada variabel Y sebesar 62,1%. Sedangkan 37,9% variabel Y dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Karena $t_{hitung} 9,317 > 1,674$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis awal penulis yang menyatakan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat diterima.

Kata Kunci: Pengembangan karir dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the career development carried out at PT. Bank Central Asia Branch Tebet Barat, knowing the performance of employees at PT. Bank Central Asia Tebet Barat Branch and find out the effect of career development on the performance of the employees of PT. Bank Central Asia Tebet Barat Branch. The research method used is a quantitative method. Questionnaire technique is done by distributing questionnaires to 55 employees to collect data by asking each employee to answer every statement listed in the questionnaire given,

observation techniques by making observations directly to employees who are working. To find out how much influence the development of career on employee performance, the author uses quantitative techniques that use correlation coefficients, coefficient of determination and significant test of the correlation coefficient (t-test). The results showed that there was a significant effect between career development on employee performance with a chore coefficient of $r_{xy} = 0.788$. This means that X affects the Y variable by 62.1%. While 37.9% of the Y variables are influenced by other factors the authors did not examine. Because t arithmetic $9.317 > 1.674$ then H_a is accepted and H_o is rejected, so the initial hypothesis of the writer which states there is an influence between career development on employee performance at PT. Bank Central Asia Tebet Barat Branch is accepted.

Keywords: *Career Development and Employee Performance*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (*Process Oriented*) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya., menurut Sondang P Siagian (2014:168) Pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2015:15-17). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Bank Central Asia Tbk (BCA) bergerak di bidang layanan perbankan komersial dimana aktivitas utamanya adalah mengumpulkan dana publik, menyalurkan kredit dan pendapatan non bunga untuk ritel dan korporasi. Sepanjang tahun 2005, BCA memfokuskan dirinya pada program pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk membangun

kompetensi individu dan organisasi, guna menunjang bank dalam mengembangkan kemampuan yang lebih dalam bisnis kredit dan perbankan transaksional. Kegiatan tersebut mencakup program pelatihan, pengembangan karir, serta revitalisasi organisasi. Seiring ekspansi yang sangat cepat dalam bisnis penyaluran kredit, mencakup segmen perbankan consumer, komersial dan UKM, serta korporasi, BCA secara aktif merekrut kader-kader berbakat untuk posisi pemasaran kredit, analisa kredit dan pengelolaan resiko. Saat ini, karyawan yang bekerja di bidang pengelolaan resiko dan pemasaran kredit masing-masing berjumlah 341 dan 1.082 orang. Secara keseluruhan, sampai dengan akhir tahun 2005, BCA (tidak termasuk anak perusahaan) mempekerjakan 20.748 orang diseluruh unit opsersinya.

Untuk mendukung pertumbuhan bisnis yang cepat, BCA melalui divisi pelatihan dan pengembangan telah melaksanakan lebih dari 101.000 hari pelatihan bagi para karyawan BCA. Pelatihan yang dilakukan tahun di tahun 2005 mencapai 4,87 hari pelatihan untuk setiap karyawan. Jumlah tersebut mengalami kenaikan dari rata-rata sebelumnya yaitu 4,11 hari pelatihan perkaryawan pada tahun 2004. Secara umum, program pelatihan diklasifikasikan dalam dua jenis program yaitu : program pelatihan inti dan program pelatihan professional. Program pelatihan inti merupakan program pembelajaran berkesinambungan yang disusun untuk mengembangkan kompetensi di bidang analisa kredit, pengelolaan resiko, pemasaran dan manajemen umum. Sebagai bagian dari program pengembangan karir, karyawan bank diharuskan mengikuti program pelatihan inti sesuai tingkat tanggung jawabnya. Sedangkan program pelatihan professional menyediakan program pelatihan dan sertifikasi bagi fungsi-fungsi tertentu, seperti Teller, dan Account office, serta topic pelatihan tertentu seperti service excellent, team work, dan teknologi informasi. Pada tahun 2005, BCA meluncurkan program sertifikasi baru bagi Account Officer, sedangkan program sertifikasi untuk tellertelah dimulai sejak tahun 2003. Melalui program sertifikasi ini, BCA secara konsisten terus menyediakan kualitas layanan yang terbaik bagi para nasabah.

Tabel 1
Penilaian Kinerja PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Tebet Barat Periode 2013-2018

No.	Indikator	2017	2018	keterangan
1.	<i>Work Egagement</i> (Keterikatan Kerja)	77 %	77 %	Keterikatan kerja tahun 2017 sama dengan 2018
2.	<i>Leadership Quality</i> (Kualitas/Mutu Pimpinan)	71 %	73 %	Kualitas / mutu pimpinan pada tahun 2017 ke 2018 meningkat
3.	<i>Job Demans</i> (Tuntutan Tugas)	43 %	42 %	Tuntutan tugas menurun dari tahun 2017 ke tahun 2018
4.	<i>Social Support</i> (Hubungan Sosial/kerja sama)	76 %	70 %	Hubungan sosial/kerja sama pada tahun 2017 ke 2018 menurun
5.	<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	72 %	71 %	Kepuasan kerja pada tahun 2017 ke 2018 menurun
Rata-Rata		67,8 %	66,6 %	Rata-Rata menurun

Sumber: HRD PT. Bank Central Asia Tbk, 2019

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa penting pengembangan karir yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas dapat mengambil rumusan masalah yang terjadi di dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan karir yang diterapkan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengembangan karir yang ada pada PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sondang P Siagian (2014:168) Pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.

Pengembangan karier menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2014:7) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum..

Menurut Hamali (2018:153) Pengembangan karier juga mengandung pengertian sebagai berikut:

- a. Pengembangan karier adalah suatu rangkaian posisis atau jabatan yang di tempati seseorang selama masa kehidupan tertentu

- b. Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjadi semakin matang
- c. Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2015:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Husain, B.A (2019:130) Pada dasarnya kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu anggota yang bersangkutan. Oleh karena itu peran dan arti pentingnya evaluasi kinerja pegawai sangat penting, baik bagi individu, kelompok, unit kerja, bahkan bagi organisasi itu sendiri. Suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif

Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:63) Hipotesis adalah proporsi atau dugaan yang menjelaskan suatu fenomena yang belum terbukti kebenarannya sehingga perlu di uji secara empiris untuk membuktikan kebenarannya.

Hipotesis dapat diartikan suatu kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Adapun hipotesis penelitian ini diduga bahwa ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Ho: Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

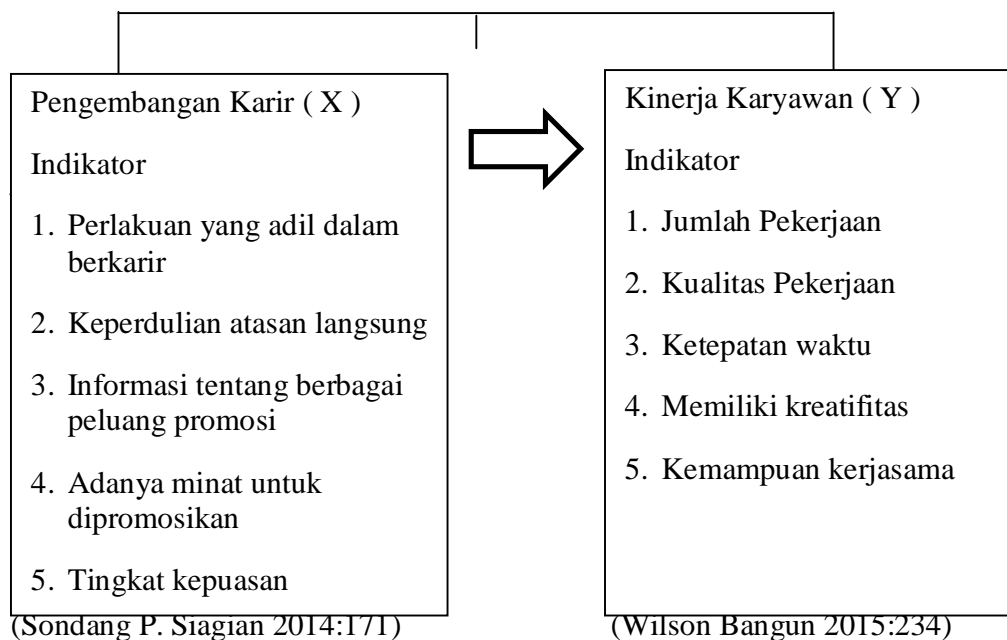
3. Kerangka berfikir

Gambar 1

Kerangka Berfikir

<p>Pengaruh pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat</p>

Ind



METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian ini adalah PT. Bank Central Asia. Tbk. Cabang Tebet Barat IX/40 Kelurahan Tebet, Kecamatan Tebet, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus – November 2019. Langkah-langkah yang penulis ambil dalam pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai perencanaan masalah penelitian dan meminta data dengan cara kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner dengan karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Tebet Barat untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Setiap penelitian harus disebutkan dengan tersurat, karena populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek di wilayah penelitian yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu sendiri. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Central Asia. Tbk. Cabang Tebet Barat yaitu sebanyak 55 orang.

Menurut Sugiyono (2015: 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 117) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

C. Metode Analisis Data

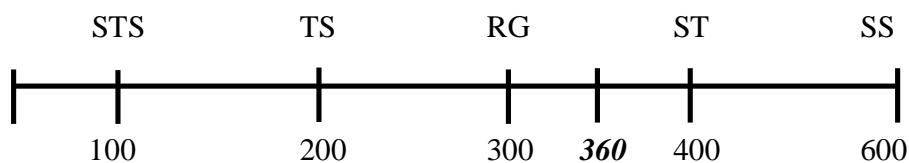
Untuk mengumpulkan data tentang variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) digunakan angket atau kuesioner yang terdiri dari 20 pernyataan dimana jawabannya yaitu sangat tidak setuju, setuju, Kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, sehingga disebut sebagai variabel penelitian (X dan Y)

Tabel 2

Skor Skala Likert

Jawaban	Peringkat Nilai (Skor)
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2015 :136)



Sumber: Sugiyono (2015: 137)

Gambar 3

Skala Pengukuran Hasil Jawaban Kuesioner

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015: 173) validitas merupakan hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang diisi oleh responden valid atau tidak. Teknik yang digunakan adalah *koefisien korelasi product moment*.

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Σx = Jumlah butir pernyataan

Σy = Jumlah butir pernyataan

Σx^2 = Jumlah kuadrat item pernyataan

Σy^2 = jumlah kuadrat item pernyataan

Dengan ketentuan penilaian uji validitasnya adalah:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015: 173) reliabel berkenaan dengan konsistensi suatu data. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan datanya konsisten dengan pelaksanaan pengukuran terhadap subyek yang sama dihasil relatif sama.

Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* yaitu :

$$S_i = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

$$s_t = \frac{\sum xt^2 - \frac{(\sum xt)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

Si = Varians skor tiap butir

St = Varians total

$\sum xi$ = Jumlah skor pernyataan

$\sum xt$ = Jumlah skor seluruh pernyataan

n = Jumlah responden

$$r_{ca} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum st}{st} \right]$$

Ket:

Rca = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum si$ = Jumlah varian butir

st = Varians total

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dinyatakan reliabel taraf signifikan. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

3. Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan dapat digunakan analisis koefisien korelasi. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015: 255). Berikut teknik perhitungan koefisien korelasi *product moment*.

Dimana :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

- n = Jumlah responden
- $\sum X$ = Total skor butir pernyataan
- $\sum Y$ = Total skor butir pernyataan
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

Menurut Sugiyono (2015: 257) penafsiran terhadap koefisien korelasi (r) dapat berpedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, sebagai berikut :

Tabel 4.

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2015: 257)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel terikat (Y), yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas (X). Koefisien determinasi yang mengukur besarnya presentase kontribusi variasi variabel X terhadap variabel Y.

Untuk mengukur seberapa besar suatu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi biasanya dinyatakan dalam presentase (%) dan dinyatakan r^2 , berikut rumus Koefisien Determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi X dan Y

5. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah pengaruh secara linier antara variabel X dan variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel X terhadap

variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel Y apabila nilai variabel X mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana untuk menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu a dan b, dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan :

$\sum Y$ = Variabel dependen/terikat (Kinerja)

$\sum X$ = Variabel independen/bebas (Pengembangan Karier)

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi

6. Analisis Uji Hipotesis

a. Menurut Sugiyono (2015: 257) rumus uji signifikansi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai uji signifikan

r = Koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

b. Rumusan hipotesis:

$H_0 = 0$ Di duga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia. Tbk. Cabang Tebet Barat.

$H_a \neq 0$ Di duga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia. Tbk. Cabang Tebet Barat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil dari jawaban dari 55 responden terhadap variabel pengembangan karir yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban tersebut kemudian akan dianalisis oleh penulis dengan menggunakan jumlah persentase dari jumlah jawaban yang tertuang dan terurai hasilnya seperti Tabel 4.6 sebagai berikut :

Perhitungan :Seluruh pernyataan diambil dari jumlah kuesioner yang menjawab SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Jumlah seluruh hasil pernyataan = $156 + 288 + 98 + 8 + 0 = 550$.

SS = $155:550 \times 100\% = 28,1\%$

S = $280:550 \times 100\% = 50,9\%$

KS = $107:550 \times 100\% = 19,4\%$

TS = $8:550 \times 100\% = 1,6\%$

STS = $0:550 \times 100\% = 0\%$

Hasil kinerja yang dilaksanakan oleh PT. Bank Central Asia Tbk Cab Tebet Barat mendapatkan responden yang berjumlah 550 dari 55 responden dengan jumlah pernyataan pertanyaan sebanyak 10, yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 155 atau 28,1%, yang menjawab Setuju sebanyak 280 atau 50,9%, yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 107 atau 19,4%, yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 8 atau 1,6% dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0 atau 0%.

Hasil dari jawaban dari 55 responden terhadap variabel kinerja yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban tersebut kemudian akan dianalisis oleh penulis dengan menggunakan jumlah persentase jumlah jawaban yang tertuang dan terurai hasilnya seperti Tabel 4.8 sebagai berikut :

Perhitungan :

Seluruh pernyataan diambil dari jumlah kuesioner yang menjawab SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Jumlah seluruh hasil pernyataan = $164 + 278 + 100 + 8 + 0 = 550$.

SS = $164:550 \times 100\% = 30\%$

S = $278:550 \times 100\% = 50,5\%$

KS = $100:550 \times 100\% = 18,1\%$

$$TS = 8:550 \times 100\% = 1,4\%$$

$$STS = 0:550 \times 100\% = 0\%$$

Hasil kinerja yang dilaksanakan oleh PT. Bank Central Asia Tbk Cab Tebet Barat mendapatkan responden yang berjumlah 550 dari 55 responden dengan jumlah pernyataan pertanyaan sebanyak 10, yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 164 atau 30%, yang menjawab Setuju sebanyak 278 atau 50,5%, yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 100 atau 18,1%, yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 8 atau 1,4% dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0 atau 0%.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam masing-masing variabel dapat terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 dengan cara *bivariate pearson*. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} $\alpha = 5\%$, $df = n-2$, dimana n menunjukkan total data yang digunakan. Dalam penelitian ini n yang digunakan sebesar 55, maka nilai df sebesar 53 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 adalah 0,266. Hasil dari pengujian tersebut akan disajikan dalam Tabel 4.9 berikut ini.

22

Berdasarkan hasil analisis dari uji validitas untuk variabel X atau Pengembangan karir pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 10 lebih besar dibandingkan hasil dari r_{tabel} , yang artinya semua pernyataan pada uji ini adalah valid.

Berdasarkan hasil analisis dari uji validitas untuk variabel Y atau kinerja pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 10 lebih besar dibandingkan hasil dari r_{tabel} , yang artinya semua pernyataan pada uji ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 22 suatu penelitian apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* nya $> 0,60$ dapat dikatakan item pernyataannya reliable atau handal.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Angket Pengembangan Karir
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

Sumber: data diolah SPSS v22

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel X atau Pengembangan karir pada tabel 5 bahwa koefisien reliabilitasnya berada di angka 0,764, atau dapat dikatakan bahwa setiap item dari pernyataan reliable atau handal.

Tabel 6
Uji Reliabilitas Angket Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber: data diolah SPSS v22

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Y atau Kinerja pada tabel 6 bahwa koefisien reliabilitasnya berada di angka 0,882, atau dapat dikatakan bahwa setiap item dari pernyataan reliable atau handal.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Kesimpulan
1	Pengembangan karir	0,764	0,60	Reliabel
2	Kinerja	0,882	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS v22

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang sudah diuji merupakan instrument yang reliable atau handal.

4. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier

Tabel 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.442	4.254		.339	.736
Totalx	.972	.104	.788	9.317	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: data diolah SPSS v22

Pada Tabel *Coefficients*, pada kolom B pada *Constant* (a) adalah 1,442, sedang nilai variabel X (b) adalah 0,972, sehingga persamaannya dapat ditulis:

$$Y = 1,442 + 0,972X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negative. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Konstanta sebesar 1,442 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel X maka nilai Y sebesar 1,442.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,972 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel X, maka nilai variabel Y bertambah sebesar 0,972.

b. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel 9

		Totalx	totaly
totalx	Pearson Correlation	1	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
totaly	Pearson Correlation	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah SPSS v22

Dari output di atas diketahui antara variabel X dengan variabel Y nilai *Pearson Correlation* nya sebesar 0,788. Dimana berdasarkan Tabel 9 bahwa nilai korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 10

Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2015:257)

c. Analisa Koefisien Determinasi

Tabel 11

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.614	3.176

a. Predictors: (Constant), totalx

Sumber: data diolah SPSS v22

Dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,621 (nilai 0,621 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,788 \times 0,788 = 0,621$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square)

0,621 sama dengan 62,1%. sedangkan sisanya (100% - 62,1% = 37,9%) dipengaruhi oleh variabel lain, diantaranya variabel kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

d. Uji t

Tabel 12

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.442	4.254		.339	.736
	Totalx	.972	.104	.788	9.317	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: data diolah SPSS v22

Berdasarkan output *Coefficients* pada Tabel 4.19, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,317.

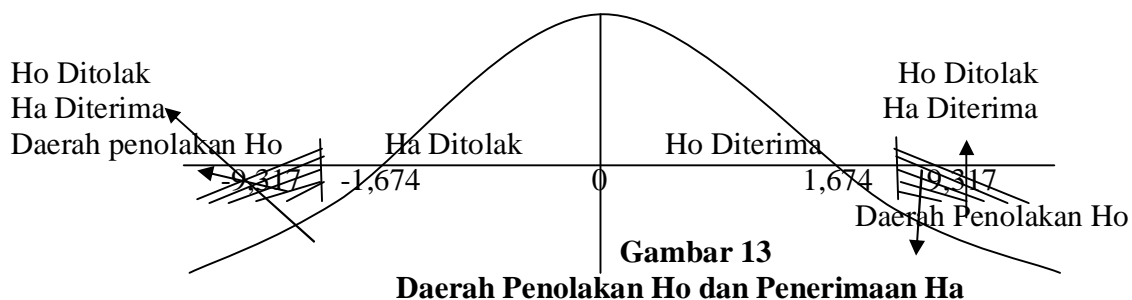
Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha ; n - 2)$$

$$= (0,05 ; 55 - 2)$$

$$= (0,05 ; 53)$$

= angka 0,05 ; 53 kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} sebesar 1,674.



Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 9,317 > t_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya **“Pengembangan Karir (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)”**.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab sebelumnya, secara umum penelitian mengenai pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ini berada dalam kategori pengaruh yang sangat kuat. Secara khusus

berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Tebet Barat mendapatkan respon yang baik dari karyawan. Hal ini didasari dari keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuesioner variabel Pengembangan Karir (X) diperoleh rata-rata *score* 3,9 dengan kriteria baik. Dari hasil keseluruhan pernyataan kuesioner, yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu pada indikator keperdulian atasan langsung, yaitu Atasan berperan penting dalam peningkatan karir saya dan juga indikator adanya minat untuk dipromosikan yaitu saya terbuka untuk mengisi jabatan yang dipromosikan.
2. Sedangkan kinerja juga mendapatkan respon yang cukup baik. Hal ini didasari dari keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata *score* 4,09 dengan kriteria baik. Dari hasil keseluruhan pernyataan kuesioner, yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu pada indikator Kualitas pekerjaan, yaitu Kualitas pekerjaan yang Anda lakukan memiliki kualitas yang diharapkan.

Dari hasil analisis koefisien regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 1,442 + 0,972X$ yang artinya konstanta 1,442 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel pengembangan karir (X) maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,442 dan koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X) sebesar 0,972 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel Pengembangan Karir (X), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,972. Dari koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,788$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 62,1%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan karir sebesar 62,1%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja dan yang lainnya. Hasil dari perhitungan uji hipotesis yang didapat bahwa, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,371 > 1,674$ maka menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) di PT. Bank Central Asia Tbk Cab Tebet Barat.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Diharapkan pimpinan PT. Bank Central Asia Tbk Cab Tebet Barat untuk dapat memberikan perlakuan yang adil dalam berkarir serta lebih banyak memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi sehingga pengembangan karir pada PT. Bank Central Asia Tbk Cab Tebet Barat dapat lebih maksimal.
2. Diharapkan pimpinan PT. Bank Central Asia Tbk Cab Tebet Barat untuk meningkatkan kinerja terhadap karyawan terutama pada ketepatan waktu. Dengan pengawasan kepada karyawan dalam ketepatan waktu sesuai dengan jadwal yang ada, maka akan mendorong produktifitas perusahaan.
3. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cab Tebet Barat sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan mampu memaksimalkan pemberian pengembangan karir kepada karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Hasibuan, Malayu S.P.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- HUSAIN, B. A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA BANGUN SENTANA. *Jurnal Semarak*, 2(3).
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.

Nyoman, D. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DESTINASI PARIWISATA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK. KCU KEBAYORAN BARU. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), 52-65.