

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung

Intan Rizki Miranda¹, Rima Rahmayanti²

Universitas Widyatama, Indonesia

intan.miranda@widyatama.ac.id

Submitted: 16th August 2024 | **Edited:** 10th Nov 2024 | **Issued:** 01st Dec 2024

Cited on: Miranda, I. R., & Rahmayanti, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 486-495.

Abstract

Human resources are a form of capital and play the most important role in a company in an effort to realize the company's success. One factor that can influence employee performance is career development and work motivation. The more effectively career development is implemented, the higher the motivation and performance levels among employees. This research aims to determine and analyze the influence of career development and work motivation on employee performance at PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung simultaneously. This type of research is quantitative and uses descriptive analysis methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be concluded that the respondent's response to the career development variable has a percentage of 63.6% which is included in the "Quite Good" category, and the work motivation variable has a percentage of 68.5% which is in the "Good" category and the employee performance variable 69% are in the "Good" category. The conclusion of this research is that there is a simultaneous influence between career development and work motivation on employee performance at PT BCA Multifinance Regional Office 1 Bandung with a percentage of 16.3%. These results can show that career development and work motivation contribute to the influence on employee performance in the company.

Keywords: Human Resources; Career Development; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam suatu perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir dan motivasi kerja. Semakin efektif pengembangan karir diterapkan, semakin tinggi motivasi dan tingkat kinerja di antara karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung secara simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir memiliki persentase sebesar 63,6% yang termasuk dalam kategori "Cukup Baik", serta variabel motivasi kerja memperoleh persentase sebesar 68,5% yang berada dalam kategori "Baik" dan variabel kinerja karyawan sebesar 69% termasuk dalam kategori "Baik". Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang simultan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung dengan

persentase sebesar 16,3%. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia; Pengembangan Karir; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peran tenaga kerja (pekerja) tidak akan terpisah dari perkembangan suatu badan usaha atau organisasi. Salah satu kekuatan utama dibalik upaya bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya untuk memenuhi tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Penelitian Rafik Prasetyo Usadi (2018) terhadap perusahaan Adira Multifinance di Surabaya menekankan betapa pentingnya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Mangkunegara (2021:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Perencanaan manajemen tentang rencana masa depan perusahaan dipengaruhi oleh pengukuran kinerja, dalam versi terbaru Armstrong's Handbook of Performance Management, Michael Armstrong (2020) menyoroti pentingnya pendekatan berkelanjutan terhadap pengukuran kinerja. Armstrong menekankan bahwa dengan fokus pada pengembangan dan peningkatan berkelanjutan, pengukuran kinerja harus menjadi proses yang berkesinambungan dan tidak terbatas pada evaluasi tahunan.

Penelitian Rahmatika Sari Amalia (2023) "The differences of work engagement permanent and contract employee in a multinational company in Indonesia" dapat menjadi bahan pertimbangan ketika PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia. Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pengembangan karir dan motivasi, hal ini didukung oleh penelitian Atik Baroroh (2016). Menurut penelitian Nurani Magfirah Enggowa (2023) menunjukkan adanya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pengembangan karir. Pengembangan karir menurut Hasibuan dalam Supomo & Nurhayati (2018) merupakan upaya untuk meningkatkan bakat teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sejalan dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini juga sesuai dengan dimensi pengembangan karir menurut Busro (2018) diantaranya kejelasan karir, pengembangan diri dan perbaikan mutu kinerja. Semakin tinggi pengembangan karir yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan, hal ini akan meningkatkan penjualan perusahaan terhadap produk yang ditawarkan. Sehingga semakin baik pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pembahasan menurut Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih (2019) menunjukkan bagaimana memiliki peluang pengembangan karir yang sangat baik dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Selain itu, pengembangan karir juga memiliki dampak yang menguntungkan dan menunjukkan bahwa pengembangan karir yang efisien dapat meningkatkan tingkat motivasi pekerja di tempat kerja. Motivasi karyawan adalah kunci

keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis, Putri Novita (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja akan semakin meningkat sehingga data kinerja yang terhubung dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan gambaran yang positif tentang performa dan kesehatan perusahaan secara keseluruhan. Kemudian Krisnawati Wiji Rahayu (2017) berpendapat bahwa dengan pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada instansi tersebut.

LANASAN TEORI

Pengembangan Karir

Sutrisno (2017:165) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah proses membuat kemajuan pribadi dalam rangka menjalankan strategi karir. Sebaliknya, pertumbuhan karir seseorang, menurut Fattahullah Jurdi (2018:247) adalah puncak dari peran yang mereka pegang selama hidup mereka. Menurut Riva'i dan Sagala (Cut Ermiati et al. 2018:20) pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja individu untuk mengejar pekerjaan yang mereka inginkan. Ini konsisten dengan sudut pandang mereka.

Motivasi Kerja

Sugiharjo (2017:6) motivasi merupakan potensi kekuatan seseorang yang dapat dihasilkan baik oleh dirinya sendiri maupun oleh berbagai faktor luar. Terutama berpusat pada imbalan moneter dan non-moneter, yang keduanya berpotensi berdampak positif atau negatif terhadap hasil kinerja. Kemudian pendapat Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan salah satu unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, maka lazimnya kita menganggap motivasi sebagai apa yang mendorong tindakan seseorang.

Kinerja Karyawan

Menurut Djunaedi (2017:74), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau tim di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil dari kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dan kewajiban pekerjaannya yang diberikan selama periode waktu tertentu. Namun, menurut Suryani et al. (2020:2) kinerja kerja karyawan didefinisikan sebagai perbedaan hasil terkait pekerjaan antara satu karyawan dan karyawan lain yang dipilih secara individu untuk menyelesaikan tugas dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang digunakan organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan menyelaraskan kebutuhan karyawan dan organisasi. Menurut Marc Van Veldhoven dan Luc Dorenbusch (2016), pengembangan karir yang efektif mempengaruhi kinerja karyawan, membantu mereka beradaptasi dengan perubahan pekerjaan dan teknologi, serta meningkatkan pencapaian. Karyawan yang menerima pelatihan dan pendidikan lebih lanjut merasa lebih percaya diri dan dihargai. Penelitian Ameliyany, Nanda (2022) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Jika pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja akan meningkat; sebaliknya, jika

tidak, kinerja akan menurun. Temuan ini didukung oleh penelitian Ramadhan (2017), Wahyanti & Sinaga (2019), dan Manao (2021), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir yang efektif juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stimulasi eksternal memiliki kekuatan untuk memotivasi orang mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Edwin B. Flippo (2013), motivasi adalah kemampuan untuk membimbing tim mencapai tujuan organisasi dan individu. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan output dan kualitas pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan (Asmawiyah et al., 2020). Penelitian Hendri Sembiring (2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan. Karyawan akan lebih termotivasi jika pimpinan memahami kebutuhan mereka, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Doni Bachtiar (2012) dan Lucky Wulan Analisa (2011) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, termasuk mempersiapkan individu untuk kemajuan karir dan posisi yang lebih baik. Motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil optimal. Penelitian oleh Indra Wardhana dan Agus Dwi Sasono (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan dari penelitian Panji Pramuditha (2019) dan Yasozanol Gaho (2023) juga menyatakan bahwa kedua faktor ini, baik secara parsial maupun simultan, berdampak positif terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan. Kesimpulannya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja, yang keduanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian deskriptif, kuantitatif dan dapat diverifikasi digunakan dalam penelitian ini. Dalam survei ini, penulis melakukan penelitian di PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung untuk mendapatkan data terkait hal tersebut. Data yang diperoleh akan menjadi dianalisis menggunakan uji statistik untuk menemukan fakta tentang setiap variabel yang diteliti dan tentukan pengaruh antara independen dan variabel terikat.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung divisi marketing afiliasi yang berjumlah 57 orang karyawan. Pendekatan Non Probability Sampling digunakan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel yang berarti bahwa tidak setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih untuk menjadi anggota sampel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan skala likert lima poin juga digunakan dalam penelitian ini dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Hasil sebaran kuesioner diketahui bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki dengan persentase 67% atau 38 orang. Pada kategori usia, jumlah responden terbanyak berasal dari rentang usia 20 – 25 tahun dengan persentase sebesar 70%. Pada kategori pendidikan, responden terbanyak berasal dari pendidikan sarjana dengan persentase 93% atau 53 orang. Pada kategori masa kerja sebagian besar responden telah bekerja antara < 1 tahun sebanyak 63%.

Validitas

Sugiyono (2020:180) menyatakan bahwa nilai indeks validitas positif dan besarnya 0,05 atau lebih merupakan persyaratan minimal agar suatu instrumen atau pernyataan dianggap sah. Akibatnya, setiap instrumen atau klaim dengan tingkat korelasi kurang dari 0,05 dianggap tidak benar dan perlu diubah.

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel	Persyaratan	Hasil	Keputusan
Pengembangan Karir	r hitung > r tabel = 0,2606	> 0,2606	Valid
Motivasi Kerja (X2)	r hitung > r tabel = 0,2606	> 0,2606	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	r hitung > r tabel = 0,2606	> 0,2606	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil pengujian validitas item kuesioner pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel. Jadi, dapat dikatakan item kuesioner untuk variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cornbach Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	Persyaratan	Hasil	Keputusan
Pengembangan Karir	Cornbach Alpha > 0,60	> 0,673	Reliabel
Motivasi Kerja	Cornbach Alpha > 0,60	> 0,681	Reliabel
Kinerja Karyawan	Cornbach Alpha > 0,60	> 0,697	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dilakukan pada semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat diandalkan (nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar signifikan dari 0,60) dan dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel ditentukan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Menurut kriteria Kolmogorov-Smirnov, data tidak didistribusikan secara teratur jika signifikansi kurang dari 0,05 dan didistribusikan secara normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 Selain itu, analisis grafik yang membandingkan

data pengamatan dengan distribusi yang mendekati distribusi normal plot probabilitas adalah salah satu metode paling sederhana untuk menentukan apakah data tersebut normal atau tidak. Distribusi kumulatif distribusi normal dibandingkan menggunakan plot probabilitas normal. Keputusan dibuat dengan menggunakan dasar Ghozali (2018:161-167).

Hasil uji Normal P-P Plot memberikan interpretasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar menunjukkan data berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai asymp sig.(2-tailed) >0,05 yaitu sebesar 0,200 sehingga dapat dikatakan variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas mencari bukti korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Seharusnya tidak ada asosiasi antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai Ghozali (2018:107). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas didapatkan hasil bahwa variabel X1 menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.933 dan nilai VIF sebesar 1.072. Sama dengan variabel X2 mendapatkan hasil dengan nilai tolerance sebesar 0.933 dan nilai VIF 1.072. Dari kedua variabel tersebut mendapatkan hasil bahwa nilai tolerance > 0,10 dan VIF > 1.0 artinya variabel tidak mengalami multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan dan sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen dijelaskan oleh model analisis regresi linier berganda berdasarkan pernyataan Ghozali (2018:95). Berdasarkan uji regresi, diperoleh persamaan $Y = 222.283 + (-240)X_1 + 0,350X_2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta: 222.283, jika Pengembangan Karir, Motivasi kerja bernilai 0 (Nol) maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 222.283.
2. Pengembangan Karir: -0,240, jadi terjadi hubungan positif antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan terdapat peningkatan sebesar -0,240.
3. Motivasi kerja: 0,350 jadi terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan terdapat peningkatan sebesar 0,350.

Dari persamaan diatas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Motivasi kerja di suatu perusahaan semakin baik maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan yang semakin baik juga.

Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:). Berikut merupakan hasil koefisien korelasi yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25.

1. Hasil olah data dapat dilihat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi nilai R Square = 0.008 maka termasuk dalam kategori hubungan sangat rendah dalam koefisien korelasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil olah data dapat dilihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi nilai R Square = 0.160 maka termasuk dalam kategori hubungan sangat rendah dalam koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2013:97).

Hasil olah data dapat dilihat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh koefisien determinasi nilai R Square = 0.163

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai ini menunjukkan variabel pengembangan karir, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 16,3% dan 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013:48). Dengan tingkat signifikan $< 0,05$ maka kriteria pengujian adalah:

1. Bila nilai F.hitung $> F.tabel$ H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai F.hitung $< F.tabel$ H_0 diterima, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil olah data diketahui nilai f hitung: 5,255 dan nilai f tabel: 3,16. Karena nilai F hitung 5,255 $>$ nilai F tabel 3,16. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menghitung jumlah yang dipengaruhi setiap variabel independen pada variabel dependen. Variabel dependen diuji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa toleransi resesi 5% atau probabilitas 95% ada untuk kebenaran hasil kesimpulan. Menurut Ghozali (2018:99).

Berdasarkan hasil olah data diketahui nilai t-hitung variabel pengembangan karir adalah -0,972 (t_0), nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah 2,494 (t_0). Sedangkan nilai t-tabel adalah 2,003 (t_α). Berikut adalah uraian dari data diatas:

1. Variabel pengembangan karir: -0,972 (t_0) $>$ 2,003 (t_α) = h_1 ditolak,
2. Variabel motivasi kerja: 2,494 (t_0) $>$ 2,003 (t_α) = h_2 diterima,

Dari hasil uji hipotesis yang penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh signifikan karena t-hitung kurang dari t-tabel namun variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pembahasan

Variabel pengembangan karir secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh

oleh variabel pengembangan karir yaitu sebesar 1.088 atau sebesar 63,6%. Namun berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan disimpulkan bahwa uji t pada variabel pengembangan karir tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Renaldy Massie (2015) secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Purwanto S. Katidjan (2017) juga menyatakan pengembangan karir berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik persepsi pengembangan karir, maka akan semakin berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung Noviyanti Rianti Putri (2019) menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari 6 pernyataan, yang memperoleh nilai paling tinggi adalah peningkatan jabatan yang jelas dari dimensi kejelasan karir. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan ini memberikan panduan jelas untuk peningkatan jabatan karyawan. Sedangkan yang mendapatkan nilai paling rendah adalah peningkatan ketertiban pribadi dimensi perbaikan mutu kinerja dengan pernyataan Saya merasa bahwa ketertiban pribadi meningkatkan citra profesional saya di tempat kerja.

Variabel motivasi kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh oleh variabel motivasi kerja yaitu sebesar 1.955 atau sebesar 68,5%. Hal ini didukung oleh penelitian Misbahul Munirul (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Multi Finance Malang. Dari 10 pernyataan, yang memperoleh nilai paling tinggi adalah kebijakan pemutusan hubungan kerja yang adil dan transparan dimensi kebutuhan rasa aman. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan ini memberikan informasi yang cukup mengenai alasan dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Sedangkan yang mendapatkan nilai paling rendah adalah adanya rencana pengembangan karir yang jelas dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri dengan hasil pernyataan yang disimpulkan karyawan tidak merasa bahwa ada peluang yang cukup untuk pengembangan karir dalam perusahaan ini.

Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh oleh variabel motivasi kerja yaitu sebesar 1.968 atau sebesar 69%. Hal ini didukung oleh penelitian Nursiti (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap hasil atau kinerja. Apabila kinerja seseorang baik dan memuaskan, hal ini akan berdampak positif pada hasil kerja yang dicapai seperti peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan pencapaian target yang lebih efektif. Kinerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, memperkuat reputasi perusahaan dan berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi. Dari 10 pernyataan, yang memperoleh nilai paling tinggi adalah kemampuan bekerja dimensi kuantitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan yang mendapatkan nilai paling rendah adalah volume kerja dalam 1 periode dimensi kualitas kerja dengan hasil pernyataan yang

disimpulkan karyawan merasa beban kerja yang saya tanggung dalam periode ini sudah cukup adil dibandingkan dengan rekan kerja.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, meskipun pengembangan karir adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, hasil uji t ini menunjukkan bahwa mungkin perlu adanya penyesuaian atau peningkatan dalam cara program pengembangan karir dirancang dan diimplementasikan untuk benar-benar meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi di perusahaan optimal akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif. Berdasarkan uji f yang penulis lakukan, didapat hasil bahwa pengembangan karir, motivasi kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir yang dilakukan PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh oleh pengembangan karir (X1) yaitu sebesar 63,6% yang artinya tanggapan responden mencerminkan bahwa pengembangan karir sudah cukup baik, meskipun belum sepenuhnya berperan pada PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung, hal ini berdampak penurunan kinerja terjadi pada beberapa pihak dan dilain pihak sebagian menunjukkan kinerjanya yang naik. Ini diartikan bahwa peningkatan kemampuan karyawan tidak merata.
2. Motivasi Kerja pada PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh oleh variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 68,5% yang artinya PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung dinilai bahwa motivasi karyawannya mencerminkan sudah baik, namun belum sepenuhnya berperan. Salah satu bentuk motivasi yang dirasakan kurang adalah terletak justru pada pola pengembangan karir yang benar-benar belum berjalan sebagaimana mestinya dilakukan dengan baik dan adil oleh manajemen.
3. Kinerja Karyawan pada PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh oleh variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 69% yang artinya berdasarkan tanggapan responden diperoleh hasil kategori baik, dimana hasilnya meskipun sudah baik tetapi belum sepenuhnya dicapai karyawan, karena standar yang dibebankan kepada para karyawan belum sesuai baik target maupun waktu yang ditetapkan dan belum sepenuhnya mengikuti instruksi yang diberikan pihak manajemen.

4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa uji t pada variabel pengembangan karir tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $-0,972 \geq t$ tabel 2,003 dapat diartikan meskipun manajemen memberikan program pengembangan karir kepada karyawan, hal ini tidak akan secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dan berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2,494 \geq t$ tabel 2,003 dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu nilai F hitung $5,255 \geq F$ tabel 3,16 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan penelitian $< 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Armstrong, Michael. (2016). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, 4th ed*. Philadelphia: Kogan Page Limited
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung: Nilacakra
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Robbins, S., Coulter, M.A. (2020). *Management 15th, Global Edition*. Pearson International Content
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Adipramita, V., & Cempena, I. B. (2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Perhiasan Emas Lancar Jaya Sekaran*, Lamongan.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). *A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement*. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>