

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BCA FINANCE JAKARTA**

Moh. Sutoro

dosen014745@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pengembangan Karir pada PT BCA Finance, untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance, untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Jakarta (Staff Administrasi).

Penelitian ini menggunakan metode penarikan sample nonprobability sampling, yaitu dengan teknik aksidental sampling dengan populasi 100 menggunakan Sampel Jenuh, sebanyak 100 Responden. Metode analisis dalam pengolahan data adalah uji validitas, uji Reliabilitas, Analisis Regresi linier sederhana, Metode Analisis deskriptif uji korelasi pearson product moment, koefisiensi determinasi dan uji hipotesis (uji t).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,616 satuan, jika Pengembangan Karir ditingkatkan satu satuan akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 0,616, hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi yaitu $Y=18,46 + 0,616X$ adapun kontribusi Pengembangan Karir 51,69 % sedangkan sisanya 48,31 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t_{hitung} 10,322 lebih besar dari t_{tabel} 1,661, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Finance.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out, Career development at PT BCA Finance, to find out Employee Performance at PT BCA Finance, to determine the effect of Career Development on Employee Performance at PT BCA Finance Jakarta (Administrative Staff).

This study uses a sampling method of nonprobability sampling, namely by accidental sampling technique with a population of 100 using saturated samples, as many as 100 respondents. The analytical method in processing data is validity test, reliability test, simple linear regression analysis, descriptive analysis method, Pearson product moment correlation test, coefficient of determination and hypothesis test (t test).

The results of this study show that Career Development has a positive effect on Employee Performance of 0.616 units, if Career Development is increased by one unit it will affect Employee Performance 0.616, this can be seen from the results of the regression equation $Y = 18.46 + 0.616X$ as well as the contribution of Career Development 51.69% while the remaining

48.31% is influenced by other factors. Hypothesis test results show t_{count} 10,322 greater than t_{table} 1,661, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant effect between Career Development on PT BCA Finance Employee Performance.

Keywords: Career Development, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upaya pengembangan karir karyawan menjadi sangat Penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi karyawan itu sendiri. Bagi organisasi, pengembangan karir dapat meningkatkan profesionalisme karyawan yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja di rasakan lebih ringan, kesempatan karir lebih terbuka serta kesempatan pengalaman penugasan lebih variatif.

Bank Central Asia (BCA) sebagai salah satu perbankan swasta yang melaksanakan fungsi pelayanan public, dalam rangka menarik minat para nasabah serta membangun kepercayaan nasabah terhadap keberadaan Bank, perlu di dukung oleh keberadaan karyawan-karyawan yang memiliki kinerja handal, yaitu karyawan yang berprestasi kerja baik, disiplin, kreatif, cakap dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan kondisi tersebut, perlu upaya pengelolaan sumber daya manusia yang ada, melalui kegiatan pengembangan karir yang terprogram dan objektif, sehingga membuka peluang bagi setiap karyawan untuk merencanakan dan menata karirnya dengan baik sejak awal penugasan.

Tabel 1.1
Pengembangan Karier PT BCA Finance

NO	Jabatan	Pendidikan dan Pelatihan	Promosi Jabatan	Rotasi Penugasan
1	Staff	Pelatihan	ADA	TIDAK
2	Supervisor	Pendidikan dan pelatihan	ADA	ADA
3	Manager	Pendidikan dan pelatihan	ADA	ADA

Sumber data : PT BCA Finance 2015

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan bahwa pada bagian Staff tidak terdapatnya pendidikan dan rotasi penugasan, dan diduga hal ini menyebabkan terganggunya Kinerja karyawan pada Bagian Staff administrasi.

Menurut Kaswan (2012:187) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran dan tugasnya yang dihubungkan dengan suatu nilai ukuran tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut berkerja. Dengan adanya kebijakan Pengembangan karir diharapkan para pegawai dapat termotivasi untuk berkerja lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT BCA Finance

Hasil penilaian kinerja	Tahun		
	2013	2014	2015
Prestasi kerja	17(23%)	23 (29,1%)	18 (25,3%)
Kualitas	18 (24,3%)	22 (27,8%)	15 (21,1%)
Kuantitas	20 (27%)	19 (4,1%)	20 (28,2%)
Tanggung jawab	19 (25,7%)	15 (19%)	18 (25,4%)
Presentase	74 (100%)	79 (100%)	71 (100%)

Sumber data : PT BCA Finance 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam jangka panjang maka perlu adanya pelatihan dan bimbingan secara berkesinambungan guna meningkatkan semangat kerja dan kreatifitas pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan Judul: **"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Staff Admin) Pada Pt Bca Finance Jakarta (Staff Administrasi)"**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengembangan karir pada PT BCA Finance Jakarta?
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT BCA Finance Jakarta?
3. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BCA Finance Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengembangan karir pada PT BCA Finance Jakarta
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Jakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Marihot Tua dalam Danang Sunyoto (2012:1), manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Menurut Armstrong (2003) dalam Toni Setiawan (2012:17), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategi dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Heidjracman Ranuopandoyo dan Suad Husnan dalam Toni Setiawan (2012:18), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan

tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

John Soeprihanto dalam Toni Setiawan (2012:19), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi pengadaan, penarikan, pengembangan dan pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu tercapainya tujuan organisasi perusahaan atau individu dari pekerja dan masyarakat.

T. Hani Handoko (2012:4), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

French dalam Hani Handoko (2012:3), bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

B. Pengembangan Karir

Menurut J. Dubrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:77). Pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Indikatornya adalah:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Seorang karyawan harus memiliki pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya dan aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang baik sesuai tuntutan kinerja organisasi.

2. Promosi Jabatan

Seorang karyawan harus memiliki promosi jabatan atau pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Rotasi Penugasan

Seorang karyawan harus memiliki rotasi penugasan yang bertujuan untuk menjagakeseimbangan organisasi, serta pengayaan pengalaman penugasan, baik penugasan dalam berbagai jabatan dalam suatu unit organisasi. Meskipun jabatan yang sejenis di unit organisasi pada suatu area penugasan yang berbeda.

C. Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:188) Kinerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi. Indikatornya adalah:

1. Prestasi Kerja

prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

3. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

4. Tanggung Jawab

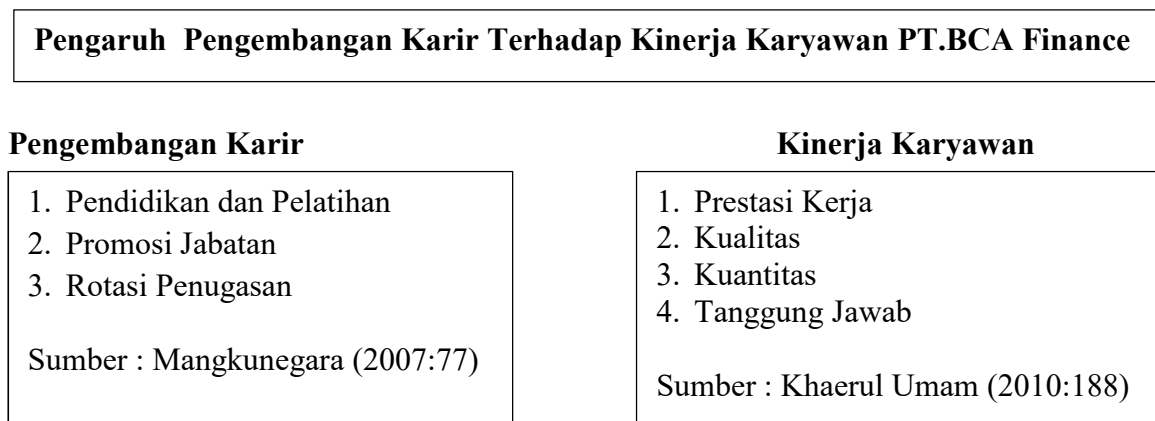
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai masalah penelitian Disini secara teoritis dijelaskan hubungan-hubungan antar variabe bebas dan terikat yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kajian masing-masing variabel, yaitu Pengembangan Karir variabel bebas perlu dikembangkan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan variabel terikat, agar penulis lebih mudah mengimplentasikan dalam penelitian dan tulisan, maka membuat kerangka berfikir berdasarkan judul, variabel atau faktor dengan indikator-indikator masing-masing variabel beserta dengan sumber nya, bermaksud agar mempermudah bagi penulis untuk penelitian.

Kerangka berfikir pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

E. Hipotesis Penelitian

Sementara yang hendak diuji kebenarannya. Hipotesis berasal dari kata hupo dan thesis.Hupo artinya sementara/lemah kebenarannya dan thesis artinya pernyataan atau teori, untuk menguji kebenaran sebuah hipotesis digunakan pengujian, disebut pengujian hipotesis.

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian adalah :

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Finance Jakarta.

Ha : Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Finance Jakarta.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di PT.BCA Finance Jln Metro Pondok Indah No.10 Jakarta, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode peneliitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

menumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Menurut Sugiyono (2010:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT.BCA Finance Jln Metro Pondok Indah No.10 Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.BCA Finance Jln Metro Pondok Indah No.10 Jakarta.yang jumlah keseluruhannya sebanyak 100 (seratus) karyawan.

Sampel yaitu suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian Pertanyaan

dalam sering kali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan sampel sensus atau jenuh.

A. Teknik dan Instrumen

Untuk memperoleh data dalam permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data pada PT.BCA Finance Jln Metro Pondok Indah No.10 Jakarta pada bulan Oktober s.d Desember 2016.

1. Pengamatan (Observasi)

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan Sutrisno Hadi (1986) yang dikutip oleh sugiyono (2013:196).

Observasi dilakukan secara langsung terhadap yaitu di PT BCA Finance Jakarta (Staff Administrasi), sebagai objek penelitian untuk mengetahui keadaan ditempat penelitian terutama yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kinerja pegawai.

2. Wawancara

Wawancara yaitu suatu cara atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh informasi terkait dengan kegiatan penelitian. Yaitu dengan SPV PT BCA Finance Jakarta (Staff Administrasi).

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden tersebut. Sugiyono (2013:192).

Tabel 3.1
Kategori Jawaban

Kategori Jawaban	Skor/Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
RR (Ragu-Ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2012:93)

B. Analisis Data

Teknik Analisis Data digunakan untuk melihat apakah data layak untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat kriteria pengujian data yaitu, 1. Uji Kualitas Data 2. Analisis Regresi.

Hal ini dimaksudkan agar data benar-benar baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini dan memiliki hasil yang sesuai dengan empiris dan teori, berikut menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan sampel sensus atau jenuh.

Tujuan dan manfaat dari ke empat teknik analisis data :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2010:137) mengemukakan “validitas adalah tingkat keandalan dan kesaslian alat ukur yang digunakan”. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi product moment.

Menurut Ghozali (2010:45) suatuitem Instrumen dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika *nilai Pearson Correlation* $> 0,3$ dinyatakan *valid*.
- 2) Jika *nilai Pearson Correlation* $< 0,3$ dinyatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2010:44) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama.

Menurut Ghozali (2010:46) suatu variable penelitian dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha $> 0,6$ dinyatakan reliabel.
- 2) Jika Cronbach Alpha $< 0,6$ dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2010:73) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai

residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal *probability plot* dan *one sampel kolmogorof smirnov test* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas pada *probability plot* dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal dan pada *one sampel kolmogorof smirnov test nilai Asymp. Sig 2 (tailed)* nilai keakuratan 95% berarti nilai signifikan/Sig 0,05, nilai pada uji ini harus diatas 0,05 yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

3. Deskriptif

Menurut Hidayat syah (2013:86) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang sekuas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Sedangkan menurut Punaji Setyosari ia menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata. Pada uji deskriptif ini penulis lebih membahas tingkat pemilihan dari hasil pernyataan kuesioener dan pengelompokan sampel, penulis mengambil nilai terendah, rata-rata dan tinggi sehingga dapat dijelaskan.

C. Analisis Regresi

1. Regresi Linier Sederhana

Taufik Ramdani (2010:12) Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas.

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Parsial t)

Menurut Ghozali (2010:90) uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficientsa. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan menbanding kan nilai t hitung dengan t tabel dan p-value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel dan p-value lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.

3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2010:102) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Adjusted R Square.

Nilai R^2 sebesar 1, berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat

kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas Pengembangan Karir

Item	r hitung	r table	Keputusan
1	0,301	0,196	Valid
2	0,410	0,196	Valid
3	0,432	0,196	Valid
4	0,390	0,196	Valid
5	0,378	0,196	Valid
6	0,480	0,196	Valid
7	0,499	0,196	Valid
8	0,552	0,196	Valid
9	0,629	0,196	Valid
10	0,442	0,196	Valid

Dari Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada kuesioner Pengembangan Karir telah dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur melalui pertanyaan dan dinyatakan Valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrument Variabel X pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r hitung) bernilai lebih besar dari r tabel = 0,196 yang berarti item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil penghitungan validitas variabel Y

Item	r hitung	r table	Keputusan
1	0,517	0,196	Valid
2	0,435	0,196	Valid
3	0,457	0,196	Valid
4	0,489	0,196	Valid
5	0,390	0,196	Valid
6	0,475	0,196	Valid
7	0,325	0,196	Valid
8	0,306	0,196	Valid
9	0,465	0,196	Valid
10	0,494	0,196	Valid

Dari Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa pertanyaan pada kuesioner Kinerja Karyawan telah dapat mengungkap sesuatu yang akan di ukur melalui pertanyaan dan dinyatakan Valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrument Variabel Y pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r hitung) bernilai lebih besar dari r tabel = 0,196 yang berarti item pertanyaan dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran Sugiyono, (2010:460). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 dikatakan reliabel
- 2) Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 dikatakan tidak reliabel

Selanjutnya menentukan kriteria tingkat reliabilitas. Suyatna (2010:45) mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas, tujuannya untuk mengetahui seberapa baik tingkat kehandalan variabel yang hendak diukur berdasarkan pengujian jawaban responden

Tabel 4.3
Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

No	Batas Kr	Tingkat Rel
1	0,00–0,20	Kurang Rel
2	➤ 0,20 – 0,40	Agak Relia
3	➤ 0,40 – 0,60	Cukup Reli
4	➤ 0,60 – 0,80	Reliabel
5	➤ 0,80 – 1,00	Sangat Rel

Sumber : Suyatna (2010:45)

Berikut dapat kita lihat hasil uji reliabilitas penelitian ini :

1. Uji reliabilitas Pengembangan Karir (X)

Tabel 4.4
Perhitungan Uji Reliabilitas X

Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	Si
1	463	2177	0,333
2	437	1977	0,673
3	426	1904	0,892
4	445	2043	0,627
5	460	2166	0,500
6	438	1986	0,675
7	444	2032	0,606
8	445	2035	0,547
9	426	1888	0,732
10	416	1810	0,794
Total			6.379

a) Mencari varians total

$$(\sum X_i^2)$$

$$St = \frac{\sum X_i^2}{n} -$$

$$\frac{n}{n}$$

$$(\frac{\sum X_i^2}{n})$$

$$= \frac{194912}{100} - \frac{100}{100}$$

$$100$$

$$= \frac{194912 - 193600}{100}$$

$$= \frac{1.312}{100}$$

$$= 13,12$$

b) Mencari Reliabilitas Variabel X

$$r_{xx} = \left(\frac{\sum X}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum X^2}{n} \right)$$

$$r_{xx} = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{0,979}{10,12} \right)$$

$$r_{xx} = (1,1) (0,513)$$

$$r_{xx} = 0,565$$

$r_{cronbach}$ variable X dapat dilihat bernilai 0,565 sedangkan r tabel adalah 0,196. Dengan demikian jika r alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka butir kuesiner indikator Variabel X dinyatakan Reliable atau benar sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

2. Uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

a) Menghitung Varians tiap butir dengan rumus:

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

$$= \frac{2206}{100} - \frac{2206^2}{10000}$$

$$= \frac{2206}{100} - \frac{2171.56}{100}$$

$$= \frac{34,44}{100}$$

$$= 0,344$$

Tabel 4.5
Perhitungan Uji Reliabilitas Y

Butir	$\sum Y_{ij}$	$\sum Y_{ij}^2$	Si
1	466	2206	0,344
2	472	2262	0,341
3	439	1997	0,697
4	441	2011	0,661
5	464	2196	0,430
6	461	2177	0,517
7	457	2137	0,485
8	458	2150	0,523
9	445	2045	0,647
10	454	2110	0,488
Total			5.133

b) Mencari varians total

$$\begin{aligned}
 St &= \frac{\sum Y^2}{n} - \frac{(\sum Y)^2}{n^2} \\
 &= \frac{208627}{100} - \frac{(4537)^2}{10000} \\
 &= 2086,27 - 207,662,49 \\
 &= 964,51 \\
 &= 9,64
 \end{aligned}$$

c) Mencari Reliabilitas Variabel

$$\begin{aligned}
 r_{xx} &= \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum d^2}{n^2} \right) \\
 r_{xx} &= \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{3,199}{90} \right) \\
 r_{xx} &= (1,1) (0,96) \\
 r_{xx} &= 0,506
 \end{aligned}$$

$r_{cronbach}$ variable Y dapat dilihat bernilai 0,506 sedangkan r tabel adalah 0,196. Dengan demikian jika r alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka butir kuesioner indikator Variabel Y dinyatakan Reliable atau benar sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

C. Uji t

Selanjutnya penulis menggunakan analisis uji untuk menguji hipotesis yang dikemukakan yaitu ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X dengan Variabel Y.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BCA Finance Jakarta (Staff Administrasi).

H_a = Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BCA Finance Jakarta (Staff Administrasi).

Pengujian hipotesis terdapat koefisien korelasi dilakukan dengan cara mencari atau membandingkan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} . Kriteria Pengambilan Kinerja Karyawan:

Jika $t_{hit} \geq t_{tab}$ maka, H_0 ditolak H_a diterima

Jika $t_{hit} < t_{tab}$ maka, H_0 diterima H_a ditolak

Nilai t_{tab} ditentukan berdasarkan tingkat signifikan (α) yang digunakan dan derajat kebebasan dan derajat kebebasan ($db=n-2$) yang besarnya tergantung dari jumlah sample (n), Dimana t_{hitung} diperoleh :

Jika dihitung dengan rumus manual maka disajikan sebagai berikut:

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

$$r = \frac{0,719 \sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0,719^2}}$$

$$r = \frac{0,719 \sqrt{98}}{\sqrt{1-0,516861}}$$

$$r = \frac{0,719 \sqrt{98}}{\sqrt{0,483139}}$$

$$r = \frac{7,13}{0,695}$$

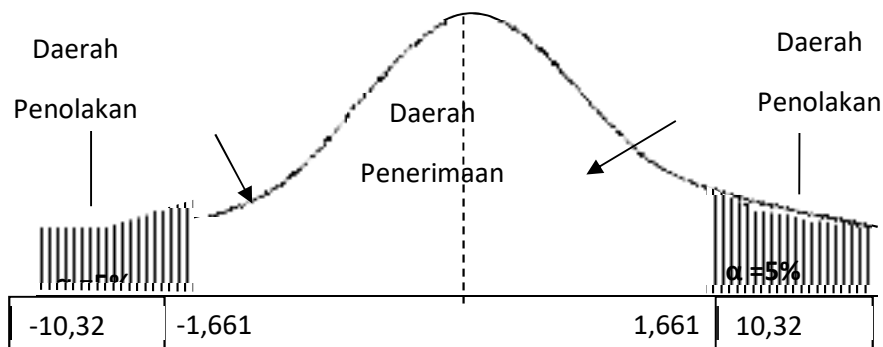
$$t = 10,322$$

Keterangan:

Dipilih level signifikan 0,05/5% n= 100

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $10,322 > 1,661$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BCA Finance Jakarta.

Lebih jelas penulis gambarkan pada grafik daerah penerimaan dan penolakan.



Gambar 4.2 Kriteria penentuan penerimaan hipotesis

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Bab IV, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Di lihat dari hasil analisa terhadap nilai jawaban kuesioner masing-masing responden yang rata-rata nilainya 4 dan termasuk dalam kriteria penilaian baik, meskipun ada beberapa item dari indikator yang tidak menunjukkan Pengembangan Karir menunjukkan nilai baik (seperti pada salah satu indikator) akan tetapi secara keseluruhan dapatlah dikatakan bahwa Pengembangan Karir di BCA berjalan Dengan Baik.
2. Kinerja Karyawan pada umumnya menggambarkan hasil yang Sesuai bila dilihat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh Karyawan BCA Finance hal tersebut didasarkan pada perolehan nilai jawaban rata-rata jawaban kuesioner masing- masing responden yaitu 4,2 dan termasuk dalam kategori 4 dengan kriteria penilaian baik (4,2–5) mayoritas Karyawan Menyatakan Pengembangan Karir dibutuhkan di BCA Finance.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,616 satuan, jika Pengembangan Karir ditingkatkan satu-satuan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 0,616 satuan.hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi yaitu $Y=18,36 + 0,616x$ adapun kontribusi pengaruh Pengembangan Karir sebesar 51,69 % sedangkan sisanya 48,31 % disebabkan oleh faktor lain. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} 10,322 lebih besar dari t_{tabel} 1,661, Maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, Maka penulis mengusulkan saran-saran yang mungkin berguna sebagai berikut :

1. BCA Finance hendaknya lebih Meningkatkan Proses Pengembangan Karir berdasarkan hasil penelitian terdapat responden yang menjawab Ragu-ragu pada item pertanyaan Apakah anda bersedia jika rotasi kerja terjadi ditempat kerja anda.
2. Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di BCA Finance hendaknya harus tetap ditingkatkan, berdasarkan hasil penelitian pada item kuesioner Kuantitas masih terdapat jawaban yang ragu-ragu maka BCA Finance harus lebih besar lagi untuk meningkatkan program pengembangan karir agar tercipta kinerja karyawan yang baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber daya Manusia. Cetakan ke-7 PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Sanusi, 2011. Metode Penelitian Bisnis. Salemba Empat, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi 2006. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bejo, Siswanto 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Oprasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Fahmi, Irham 2010. Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung.
- George R. Terry 2003. Prinsip-Prinsip Manajemen, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadari, Namawi. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia Dan Sumber daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi ke-3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rineka Cipta. Suprpto, Tommy. 2006. Pengantar Teori Komunikasi. Cetakan Pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009. Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, Toni. 2012. Manajemen Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas. Platinum. Jakarta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto D. 2012. Manajemen Sumber daya Manusia CAPS. Yogyakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. Prilaku Organisasi. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Veithzal Rivai 2004. Manajemen Sumber daya Manusia. Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta