

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Mukrodi dan Fitriani
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeuh Tangerang Selatan, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeuh Tangerang Selatan. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeuh Tangerang Selatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeuh Tangerang Selatan, teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan metode "sampel jenuh" sehingga sampel yang digunakan berjumlah 50 responden. Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS for windows versi 24.

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karier (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi $Y = 16,049 + 0,522x_1$ nilai koefisien $r = 0,615$, nilai koefisien determinasi $R = 34,1\%$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,156 > 2,012$) sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja $16,049 + 0,038x_2$, nilai koefisien $r = 0,631$, nilai koefisien determinasi $R = 39,8\%$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,628 > 2,012$) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Serta terdapat Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi $Y = 16,049 + 0,522x_1 + 0,038x_2$, nilai koefisien $r = 0,701$, nilai koefisien determinasi $R = 49,2\%$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($12,177 > 3,200$) sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

1. Latar belakang masalah.

Perseroan Terbatas adalah suatu perusahaan dalam bentuk badan hukum yang merupakan persekutuan modal yang didirikan berdasarkan perjanjian dari para pendirinya untuk melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar, dimana modal dasar tersebut dibagi kedalam saham-saham, dengan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang yang terkait dan peraturan undang-undang lainnya. Indonesia sendiri berbisnis dengan membentuk perseroan terbatas ini terutama bisnis serius atau bisnis besar, merupakan model berbisnis yang paling lazim dilakukan sehingga dapat dipastikan bahwa jumlah perseroan terbatas di Indonesia jauh melebihi jumlah bentuk bisnis lain, seperti firma, perusahaan komanditer, koperasi, dan lain-lain. (Munir Fuady 1:2017) termaksud juga PT Bank Central Asia Tbk Bank swasta terbesar di Indonesia ini didirikan pada 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV dan pernah menjadi bagian penting dari Salim Group. Sekarang bank ini dimiliki oleh salah satu grup perusahaan rokok terbesar di dunia, Djaram.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset penting bagi setiap perusahaan karena sumber daya manusia adalah perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan di organisasi

betapapun canggih dan moderen peralatan yang dimiliki organisasi dan besarnya dukungan finansial, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan profesional, maka pencapaian tujuan akan terhambat, Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontinyu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Keberadaan Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan penting, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Investasi Sumber Daya Manusia hanya mungkin terjadi jika secara individual sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif. Investasi perusahaan ini merupakan hal paling penting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan akhir yaitu agar organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja yang jumlah dan mutu kerja, disiplin kerja, loyalitas dedikasi, efisiensi, efektifitas kerja, dan produktifitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi untuk masa kini dan masa yang akan datang

Kurangnya pengembangan karier pada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kuang maksimal dapat dilihat dari data pengembangan karier karyawan PT. Bank Central Asia KCP Cirendeude Pada Tahun 2016 s/d 2018 :

Tabel 1
Data Pengembangan Karir PT. Bank Central Asia KCP Cirendeude

No	Tahun	Total Karyawan	Putus Kontrak	Naikan Jabatan
1	2016	50	7 Orang	2 Orang
2	2017	53	5 Orang	1 Orang
3	2018	52	8 Orang	1 Orang

Dari data tabel diatas dijelaskan bahwa terjadi penurunan tingkat kenaikan jabatan dan terjadi kenaikan pemutusan kontrak ditahun terakhir dikerenakan prestasi kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCP Cirendeude belum optimal sehingga akan berdampak pada turunya kinerja karyawan.

Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut apabila ingin memenuhi kebutuhannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:191) Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan oleh karena itu sering kali diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu ada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kurangnya motivasi pada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kuang maksimal dapat dilihat daritabel hasil penilaian kinerja karyawan Bank BCA pada 3 tahun terakhir yang menandakan turunya motivasi dalam bekerja. Kurangnya pengembangan karier dan motivasi pada karyawan yang

mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dapat dilihat dariBerikut adalah data kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Cirendeude pada tahun 2016 s/d 2018.

Tabel 2
PENILAIAN KINERJA KANTOR KCP WILAYAH VIII KCP CIRENDEU TAHUN 2016 S/D 2018

No	Fator Penilaian	2016		2017		2018	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Aspek Financial	400	373,67	400	373,67	400	292,94
2	Aspek Customer Relationship	350	284,83	350	284,13	350	277,25
4	Aspek Service Excellence	250	249,58	250	249,11	250	248,33
3	Bonus Point	20	0	20	0	20	0
4	Total Nilai Diluar Bonus Poin	1000	908,08	1000	906,91	1000	818,52
5	Total Nilai Diluar Bonus Poin	1020	908,08	1020	906,91	1020	818,52

Catatan: 1) Total aktiva dalam Milyar Sumber : Kepala KCP BCA KCP Cirendeude

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari targert pencapaian cabang dari tahun 2016 ke 2018 mengalami penurunan yang disebabkan oleh banyak faktor seperti ekonomi dan kinerja karyawannya menurun selain itu kualitas layanan yang diberikan oleh cabang atau bank lain lebih menjanjikan faktor tersebut yang diperhitungkan oleh para konsumen untuk menginginkan jasa dari PT. Bank Central Asia KCP Cirendeude Tangerang Selatan.

Selain pengaruh dari keadaan ekonomi yang tidak stabil tidak tercapainya realisasi target perusahaan disebabkan juga oleh pengaruh internal perusahaan terutama kualitas kinerja dari karyawan tersebut, selain perencanaan tenaga kerja perusahaan juga berupaya menerapkan sistem pengembangan karier yang terbuka bagi setiap karyawan diberbagai lini dalam perusahaan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka dari itu dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan pada PT Bank Central Asia KCP Cirendeude Tangerang Selatan.**

2. Perumusan Masalah

- a. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Central Asia KCP Cirendeude?
- b. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT Bank Central Asia KCP Cirendeude?
- c. Bagaimana Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCP Cirendeude?

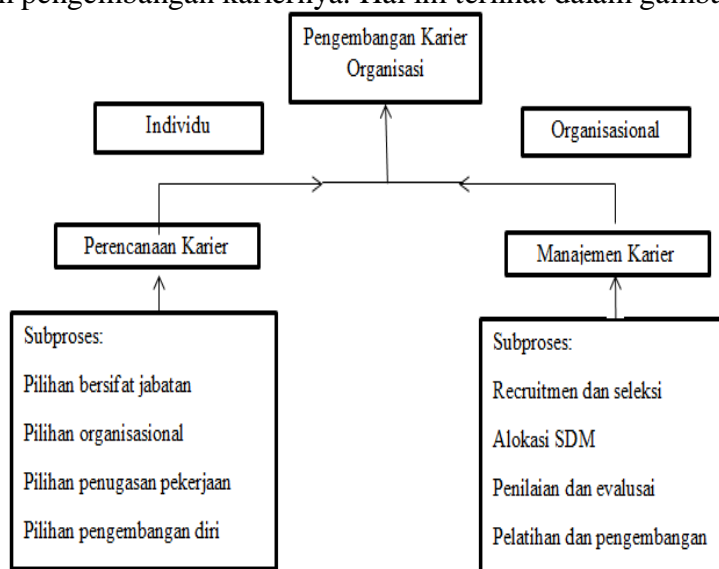
3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier karyawan pada PT Bank Central Asia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan pada PT Bank Central Asia KCP Cirende.
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCP Cirende.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mankunegara (2015:77) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sinambela (2017:260) pengembangan karier adalah yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang di sebut sebagai manajemen karier, pengembangan karier sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Oleh sebab itu dalam memahami pengembangan karier diorganisasi dibutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses yakni bagaimana setiap orang merencanakan dan menerapkan tujuan kariernya, serta bagaimana organisasi merencanakan dan menerapkan berbagai program pengembangan kariernya. Hal ini terlihat dalam gambar 2.1 berikut.



Sumber : Henry Simamora (2001:505) dalam Mulyadi (2016:260)

2. Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana tentang cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Gibson (2013:165) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Wayne F.

Casio dalam Sunyoto (2012:11) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi menurut Bereleson dan Steiner dalam Sunyoto (2012:11) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan

“Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relative, pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja /non-kerja” Riani (2013:61) Pengertian lain mengenai kinerja diungkap oleh As’ad (1998:47) dalam Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Moeheriono (2012:95) dalam Ma’ruf Abdullah (2014:3) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Menurut Wibowo (2007:1) dalam Ma’ruf Abdullah (2014:3) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Ma’ruf Abdullah (2013:331) dilihat dari asal katanya kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikn oleh pimpinan (manager), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dari pendapat diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris didasarkan kepada fakta-fakta dan analisis hasil penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis statistik atau hipotesis nol yang bertujuan untuk memeriksa ketidakbenaran sebuah dalil atau teori yang selanjutnya akan ditolak melalui bukti-bukti yang sah, (Abdul Hamid, 2010:16). Alasan peneliti menggunakan hipotesis statistik ini karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan alat-alat statistic , karakteristik ini sama dengan yang dimiliki hipotesis statistic yang juga menggunakan alat-alat analisis dalam membuktikan dugaan objek-objek yang diteliti.

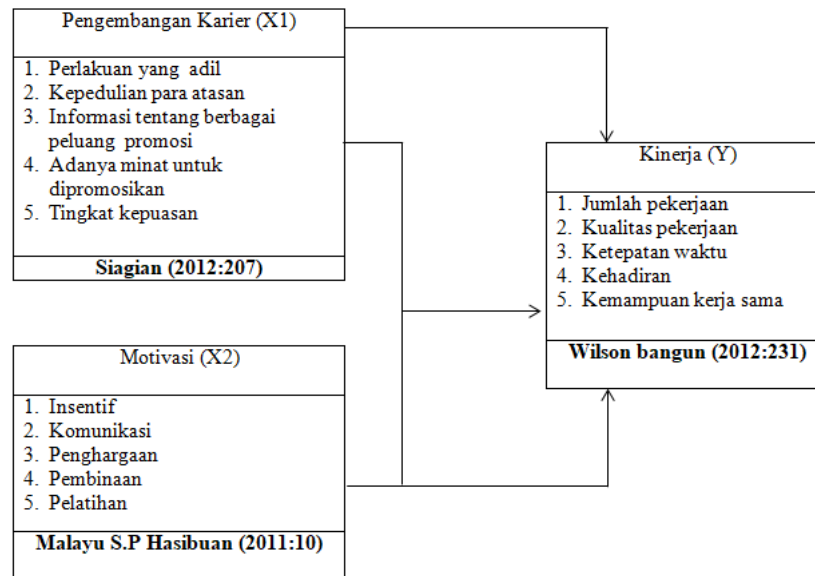
Merujuk pada latar belakang dan teori di atas, maka hipotesis dari judul penelitian ini adalah:

- a. H_1 = Terdapat Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeudeu Tangerang Selatan.
- b. H_2 = Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeudeu Tangerang Selatan.

- c. H_3 = Terdapat Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeudeu Tangerang Selatan.

5. Kerangka berfikir.

Penelitian ini akan mengungkapkan bagaimana pengembangan karier dan motivasi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Cirendeudeu, dengan Variabelnya yaitu Pengembangan Karier (X1), Motivasi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat (Y)



METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian ini adalah karyawan di Bank BCA KCP Cirendeudeu, yang beralamatkan di Jl. Cirendeudeu Raya No 14 B, Cirendeudeu Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan 15419.

2. Waktu Penelitian

Proses Penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, mulai dari bulan November 2018 s/d Febuari 2019.

3. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mengemukakan definisi “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeudeu Tangerang Selatan.

4. Sampel

Sempel adalah bagian dari jumlah dan arakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016:120). Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan metode *sampel jenuh*, Berdasarkan pada empat enelitian yang telah ditetapkan, maka stampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Bank BCA KCP Cirendeudeu Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 50 orang.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan Data:

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan (Observasi, Angket)

6. Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2017:92), “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Setelah dibuat skala likert dan skala nilainya (skoring), selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan skala interval. Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

P = Interval

R = Banyak Kelas

K = Rentang (data terbesar - data terkecil)

Tabel 4
Kriteria Rentang Skala Variabel

Rentang Skala	Kriteria
1,00 - 1,790	Sangat Tidak Baik
1,80 - 2,59	Tidak Baik
2,60 - 3,39	Kurang Baik
3,40 - 4,19	Baik
4,19 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017:95)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat PT. Bank Central Asia Tbk

PT Bank Central Asia berawal dari sebuah usaha dagang bernama NV Knitting Factory di Semarang yang didirikan pada tanggal 10 Agustus 1955, dengan akte notaris no 38, kongsi dagang ini kemudian berkembang menjadi N.V Bank Central Asia, yang pertama kali beroperasi di pusat perniagaan di jalan Asemka pada tanggal 21 Februari 1957. Pada tanggal 18 maret 1960 dikukuhkan menjadi PT. Bank Central Asia, dimana berbentuk Perseroan Terbatas dengan modal awal sebesar Rp 600.000,- dan bertujuan untuk melayani kebutuhan pendanaan bagi masyarakat pedagang kecil yang saat itu sedang tumbuh di Jakarta.

Sejak pertengahan tahun 1970-an, Bank Central Asia mulai berkembang pesat, pada tahun inilah dapat dikatakan merupakan era cepat landas PT Bank Central Asia, memasuki tahun 1992 merupakan era konsolidasi bagi Bank Central Asia, Peningkatan kualitas pelayanan semakin diupayakan untuk lebih memenuhi kebutuhan nasabah, terbukti dengan asset Bank Central Asia pada akhir desember 1992 telah mencapai Rp 41,1 Triliun dengan

jumlah jaringan kantor cabang sebanyak 439 kantor cabang dalam negeri dan 7 kantor cabang luar negeri. Berkaitan dengan kebijakan perbankan pada tanggal 27 Oktober 1988 yang memberikan keleluasaan bagi bank-bank swasta nasional, Bank Perkreditan Rakyat (BPR), Bank Asing untuk memberikan atau membuka kantor-kantor baru atau kantor cabang baru.

2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,341 atau sebesar 34,9% sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau (4,156 $>$ 2,012), hal ini diperkuat dengan probability signicancy 0,000 $<$ 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dari hasil kuesioner jawaban responden, pernyataan mengenai variabel pengembangan karier yang mendapatkan respon cenderung setuju terdapat di pernyataan “Atasan selalu siap membantu jika ada yang sulit dalam pekerjaan”. Artinya sebagian karyawan merasakan bahwa bantuan dari atasan ditempat kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena jika atasan atasan diperusahaan telah memberikan kepedulian pada para karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini sepen dapat dengan Rajib Mulyadi, Tetra Hidayati, Siti Maria dalam (E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda Tahun 2018) “Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan karir karyawan sudah baik sehingga berpengaruh terhadapkinerja yang dihasilkan juga baik”. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan adapun indikator yang lebih dominan yang mempengaruhi adalah indikator kepedulian para atasan dan menunjukan bahwa untuk variabel Pengembangan Karier Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeu Tangerang Selatan termasuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,78 dan berdasarkan rating skor rata-rata untuk variabel Pengembangan Karier

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (x2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,398 atau sebesar 39,8% sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau (5,628 $>$ 2,012), hal ini diperkuat dengan probability signicancy 0,000 $<$ 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dari hasil kuesioner jawaban responden, pernyataan mengenai variabel motivasi kerja yang mendapatkan respon cenderung setuju yang paling dominan adalah “Perusahaan memberikan pelatihan secara berkala kepada semua karyawan.”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan untuk terus selalu memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Hasil dari penelitian ini sependapat dengan Ibrahim Bali Pamungkas dalam (E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Tahun 2017), dimana ia mengemukakan “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan Uji t maka motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja”, adapun indikator yang lebih dominan yang mempengaruhi adalah indikator pembinaan yang menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeude Tangerang Selatan, Termasuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,43 dan berdasarkan rating skor rata-rata untuk variabel Motivasi

4. Pengaruh Pengembangan karier dan Motivasi Secara Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeude Tangerang Selatan dengan diperoleh persamaan regresi $y = 16,049 + 0,522 X_1 + 0,038 X_2$ Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif, artinya semakin tinggi pengembangan karier dan motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan nilai korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,584 artinya memiliki memiliki pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh pengembangan karier dan motivasi sebesar 49,2% sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(12,177 > 3,200)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability significance $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dari hasil kuesioner jawaban responden, pernyataan mengenai variabel motivasi kerja yang mendapatkan respon cenderung setuju yang paling dominan adalah “Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dan karyawan sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan untuk selalu meningkatkan perhitungan dengan cermat dan teliti dalam pekerjaan perusahaan harus meningkatkan pengembangan dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini sependapat dengan Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, Yantje Uhing dalam (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Tahun 2018) “Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”. Adapun indikator yang lebih dominan yang mempengaruhi adalah indikator kualitas pekerjaan yang menunjukkan bahwa untuk variabel Kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeude Tangerang Selatan, Termasuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,71 dan berdasarkan rating skor rata-rata untuk variabel Kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, akhirnya penulis sampai pada bagian akhir dari penelitian ini, yaitu kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan Karier (X_1) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeude Tangerang Selatan, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,156 > 2,012)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $pvalue < sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima..

- b. Motivasi (X_2) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeu Tangerang Selatan, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} >$ atau (5,628 > 2,012) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $pvalue < sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c. Pengaruh pengembangan karier (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengembangan karier dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeu Tangerang Selatan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeu Tangerang Selatan sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus memperhatikan pengembangan karier bawahan, selain itu atasan perlu mengembangkan wawasan karyawan agar mampu mengikuti promosi jabatan. Mengapresiasi kinerja karyawan secara konsisten adalah cara yang tepat agar atasan bisa selalu mengevaluasi kinerja para karyawan dan dapat membantu mengembangkan karier karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. KCP Cirendeu Tangerang Selatan.
- b. Perusahaan haruslah memberikan apresiasi lebih kepada para karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeu Tangerang Selatan untuk dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan, karena semangat kerja karyawan tidak hanya didapat dari pengembangan, tetapi penghargaan dan perhatian yang baik diberikan oleh perusahaan.
- c. Semua karyawan harus mampu bekerja sama dengan baik dan secara kekeluargaan, agar hasil pekerjaan maksimal, selain itu karyawan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja membuat kompak dan solid agar bekerja terasa lebih nyaman antar para karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeu Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Cetakan dua belas. PT. Remaja Roksdakarya, Bandung, 2013.
- Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015 *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Universitas Riau, Pekanbaru. Vol VII No 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT. Remaja Roksdakarya, Bandung, 2015.