

Implementasi Pengembangan Karir dan Motivasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung

Ni Luh Gede Sri Maharani ^{1*}, I Wayan Sukarta ², I Ketut Santra ³

¹ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Prodi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: srmhrani2404@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung, Populasi penelitian ini ada seluruh karyawan Bank BPB Bali Cabang Badung yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau seluruh seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode Analisa yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu uji-t dan uji-F ditemukan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0.782 artinya sebesar 78.2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja dan sisanya sejumlah 21.8% dipengaruhi faktor lain. Ini berarti semakin baik pelaksanaan pengembangan karir maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Begitu juga dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Kata Kunci: pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of career development and work motivation on employee performance at PT Bank Pembangunan Daerah Bali Badung Branch, The population of this study was all employees of Bank BPB Bali Badung Branch which amounted to 36 people. The sampling technique uses the saturated sample method or the entire population is used as a sample. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The variables used in this study are the influence of career development (X_1) and work motivation (X_2) and employee performance (Y). The types of data used are primary data and secondary data. The method of data collection in this study was through observation, interviews and questionnaires.

Based on the results of hypothesis testing, namely the t-test and F-test, it was found that career development and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at Bank BPD Bali Badung Branch. From the calculation of the coefficient of determination obtained an adjusted value of R^2 of 0.782 meaning that 78.2% of employee performance was influenced by career development and work motivation and the remaining 21.8% was influenced by other factors. This means that the better the implementation of career development, the more employee performance will be. Likewise with work motivation, the higher the employee's work motivation, the more employee performance will also increase

Keywords: career development, work motivation and employee performance.

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September

Pendahuluan

Perbankan merupakan industri keuangan yang menangani tunai, kredit dan transaksi keuangan lainnya. Sebagai lembaga yang bersifat pelayanan, maka sumber daya manusia yang dimiliki sangat berperan dalam mendukung berjalannya kegiatan suatu perbankan. Di era globalisasi seperti saat ini, baik perusahaan perbankan milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi setiap gejolak perekonomian nasional. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu yang mampu menghadapi setiap tantangan di masa depan, berwawasan luas serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Individu memiliki fungsi sebagai aset perusahaan yang akan membawa perusahaan bergerak maju untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri sehingga harus terus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia menjadi kunci yang menentukan perkembangan perusahaan serta berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Rayadi (2012) bahwa SDM adalah suatu faktor yang berpengaruh bagi suatu perusahaan dalam

meningkatkan kinerja perusahaannya. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai suatu akal, perasaan, dan adanya pengetahuan yang dimiliki.

Salah satu yang menjadi faktor penting untuk mendapatkan SDM yang berkualitas adalah dengan melaksanakan fungsi perencanaan dan pengembangan karir yang baik dan tepat. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dalam karir kerjanya serta kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dalam karir. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan. Rivai (2014:212) menjelaskan bahwa tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Selain pengembangan karir, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dewi, A. A., & Utama (2016) mengemukakan bahwa karyawan yang senang dengan pekerjaannya mengindikasikan semangat kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Motivasi kerja dibutuhkan untuk memberi dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kerjanya. Mathis dan Jackson (2013:88) mendefinisikan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi sebagai alat penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Dan itu jarang muncul dengan sia – sia. Kata – kata butuh ingin, hasrat dan penggerak sama dengan motivasi yang berasal dari kata *motive*. Dengan memahami apa yang menjadi motivasi pegawai, akan sangat membantu dalam mengembangkan prestasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

PT Bank Pembangunan Daerah Bali menjadi salah satu bank yang berperan sebagai pengembangan serta penggerak perekonomian daerah, tentu penting untuk memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, Bank BPD Bali memfasilitasi program pengembangan karir seperti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang akan membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Kemudian adanya sistem mutasi/rotasi karyawan, sehingga karyawan dapat menambah pengalaman kerja.

Pelaksanaan pengembangan karir di Bank BPD Bali Cabang Badung bersifat pasif, dimana program pengembangan karir ditentukan oleh kantor pusat yaitu Divisi Sumber Daya Manusia. Bank BPD Bali Cabang Badung akan mengikuti program – program pelatihan serta kompetensi yang disediakan oleh Divisi SDM sesuai dengan kebutuhan karyawan. Adapun alur pelaksanaannya yaitu, setiap akhir tahun dalam Penentuan Rencana Bisnis Bank Divisi SDM akan memberikan informasi ke kantor cabang mengenai pelatihan – pelatihan yang diminati, kemudian kantor cabang akan mengusulkan program apa saja yang diminati sesesuai dengan kebutuhan karyawan di kantor cabang khususnya Bank BPD Bali Cabang Badung. Program tersebut diusulkan pada akhir tahun kemudian dilaksanakan di tahun berikutnya. Melalui wawancara dengan salah satu karyawan di unit dukungan operasional cabang, menjelaskan bahwa masih sering ditemukan karyawan yang mengeluhkan penempatan kerja yang tidak sesuai minat dan bakat yang dimiliki. Alasan karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan minat dan bakat karyawan karena kekosongan posisi/jabatan. Saat karyawan yang melamar pada bagian yang diinginkan, namun pada saat itu posisi tersebut penuh, maka akan ditempatkan pada bidang lain. Berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan minat dan bakat pelaksanaan kerja menjadi tidak efektif, sering kali jam kerja menjadi molor. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan baik jasa maupun permodalan karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal untuk pencapaian target dan kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan hasil observasi, pelaksanaan kerja di Bank BPD Bali Cabang Badung masih kurang terstruktur dan kurang teliti. Hal tersebut dilihat dari seringnya karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, seperti kesalahan dalam menginput data, bukti transaksi yang sering tercerer dan hilang bahkan sering kali ada pekerjaan yang terlewatkan. Sebagai industri yang bersifat pelayanan tentu kinerja karyawan menjadi perhatian penting agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui implikasi pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali.

Metode

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung yang beralamat di Jl. Raya Kuta No.1, Kuta, Badung, Bali. Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan

kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BPD Bali Cabang Badung yang berjumlah 36 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan yaitu jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

Observasi :

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang terjadi di lapangan untuk memperoleh informasi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi untuk mendapat informasi tentang pelaksanaan pengembangan karir pada PT Bank Pembangunan Daerah Cabang Badung.

Kuesioner :

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, bentuk pertanyaan yang diajukan adalah jenis pertanyaan tertutup, karena peneliti telah menyediakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan sehingga responden cukup memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kemudian kuesioner diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 – 5 dimana : Sangat Setuju (SS) = 5; Setuju (S) = 4; Netral (N) = 3; Tidak Setuju = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Wawancara :

Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada responden PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung dengan tujuan untuk memperoleh keterangan serta informasi yang sesuai dengan penelitian.

Variabel yang digunakan adalah variabel bebas yaitu pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Pengembangan Karir :

Menurut Ardana, dkk. (2012) Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Motivasi :

Menurut Luthans (2014) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan :

Titisari (2014:79) mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linear berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah *multiple regression*. Kata *multiple* yang dimaksudkan adalah pengaruh variabel bebas yang berjumlah lebih dari satu terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017:232).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X ₁)	X _{1.1}	0,831	Valid
		X _{1.2}	0,709	Valid
		X _{1.3}	0,896	Valid
		X _{1.4}	0,611	Valid
		X _{1.5}	0,718	Valid
		X _{1.6}	0,749	Valid
		X _{1.7}	0,662	Valid
2	Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,775	Valid
		X _{2.2}	0,869	Valid
		X _{2.3}	0,821	Valid
		X _{2.4}	0,743	Valid
		X _{2.5}	0,615	Valid
		X _{2.6}	0,809	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,650	Valid
		Y _{1.2}	0,828	Valid
		Y _{1.3}	0,890	Valid
		Y _{1.4}	0,866	Valid
		Y _{1.5}	0,708	Valid
		Y _{1.6}	0,864	Valid
		Y _{1.7}	0,830	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 36 orang responden, maka seperti pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,300. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut-off</i>	Tingkat Reliabilitas
1	Pengembangan Karir (X ₁)	0,864	0,600	Tinggi
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,851	0,600	Tinggi
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,600	Tinggi

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,600. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	36

<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.51079162
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.172
	<i>Positive</i>	.172
	<i>Negative</i>	-.094
<i>Test Statistic</i>		.172
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.089

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji normalitas data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) adalah sebesar 0,089. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari $\alpha=0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	
	<i>Karir</i>	.341 2.936
	<i>Motivasi</i>	.341 2.936

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian tidak memiliki masalah multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>				
	3.887	1.160		3.350	.002
	<i>Karir</i>	.037 .067	.145	.553	.584
	<i>Motivasi</i>	-.149 .067	-.285	-1.228	.133

a. *Dependent Variable:* Absolut Residual

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap *absolut residual*-nya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas telah memenuhi syarat pengujian heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	<i>(Constant)</i>			
	<i>Karir</i>	4.497	2.429	
	<i>Motivasi</i>	.299	.140	.290
		.662	.140	.640

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien regresi dari variabel bebas (pengembangan karir dan motivasi kerja) serta nilai konstanta variabel terikat (kinerja karyawan), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda. Sugiyono (2017:398) menyatakan persamaan tersebut sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,497 + 0,299 X_1 + 0,662 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui nilai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta (a) = 4,497; berarti apabila tidak terdapat atau tidak terjadi perubahan pada pengembangan karir dan motivasi kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah konstantas sebesar 4,497.

$b_1 = 0,299$; berarti setiap pengembangan karir meningkat sebesar 1, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,299 pada kinerja karyawan, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.

$b_2 = 0,662$; berarti setiap motivasi kerja meningkat sebesar 1, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,662 pada kinerja karyawan, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji-t

<i>Model</i>		<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1.852	.073
	Karir	2.142	.040
	Motivasi	4.734	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 7 di atas menunjukkan nilai koefisien regresi, t hitung dan sig. hitung dari setiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan sekaligus menjawab hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian, dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Uji Hipotesis Signifikansi Pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan : variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 dengan nilai Sig. sebesar $0,04 < 0,05$. Hal ini berarti variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung, sehingga H_1 diterima.

Uji Hipotesis Signifikansi Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan : variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,734 dengan nilai Sig. sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung, sehingga H_2 diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji-F

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	308.863	2	154.431	63.793	.000 ^b
	<i>Residual</i>	79.887	33	2.421		
	<i>Total</i>	388.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Karir

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung sebesar 63,793 dengan Sig. sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung, sehingga H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.891 ^a	.795	.782	1.556
a. <i>Predictors:</i> (Constant), Motivasi, Karir				
b. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja				

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,782. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model penelitian ini yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi variasi perubahan kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung sebesar 78,2% dan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,782 yang lebih dari setengah atau 0,5 dan mendekati 1 juga menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki implikasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung.

Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung. Hal tersebut berarti semakin baik sistem pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung.

Pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung. Hal tersebut berarti tinggi rendahnya pengembangan karir dan motivasi kerja akan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung.

Pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki implikasi yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung. Hal tersebut pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap tingkat kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung.

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang ditemukan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

Variabel pengembangan karir memiliki implikasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, disarankan kepada pihak manajemen Bank BPD Bali Cabang Badung perlu menetapkan suatu kebijakan yang berkaitan dengan jalur jenjang karir karyawan yang jelas dan transparan, sehingga nantinya dapat mempermudah karyawan dalam melakukan perencanaan karir kedepannya. Variabel motivasi memiliki implikasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, disarankan agar adanya pemberian *reward* bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi, sehingga dapat memicu karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan variabel lain di luar model penelitian, karena masih terdapat 21,8% variabel lain di luar model penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Badung seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak PT Bank Pembangunan Daerah Bali yang telah memberikan izin untuk pelaksanaan penelitian serta pengambilan data untuk keperluan penulisan karya ilmiah ini.

Referensi

- Ardana, Dkk. (2012) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dewi, A. A., & Utama, M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *e-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No.9, 5494-5523.
- Luthans, F. (2014). Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2013), *Human Resources Management, Thomson Learning*
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, 8(2), 114 – 119.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ketiga. Bandung: CV Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). Peranan *Organizational Citizenship Behavior* : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.