

**Skripsi**

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA  
SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BANK PEMBANGUNGAN DAERAH BALI CABANG BADUNG**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Adminitrasi Niaga**

**Politeknik Negeri Bali**

Oleh :

**NI LUH GEDE SRI MAHARANI**

**1815744096**

**JURUSAN ADMINITRASI NIAGA**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2022**

**Skripsi**

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA  
SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BANK PEMBANGUNGAN DAERAH BALI CABANG BADUNG**



**Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Adminitrasi Niaga  
Politeknik Negeri Bali**

Oleh :

**NI LUH GEDE SRI MAHARANI**

**1815744096**

**JURUSAN ADMINITRASI NIAGA**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2022**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Implementasi Pengembangan Karir dan Motivasi kerja  
serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank  
Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung
2. Penulis
- a. Nama : Ni Luh Gede Sri Maharani
- b. NIM : 1815744096
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Juli 2022

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



I Wayan Sukarta, SE., M.Agb.  
NIP. 1960051911989101001



Dr. I Ketut Santra, M.Si.  
NIP. 196710211992031002

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA  
SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG BADUNG

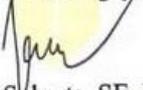
Oleh :

NI LUH GEDE SRI MAHARANI

Nim : 1815744096

Disahkan :

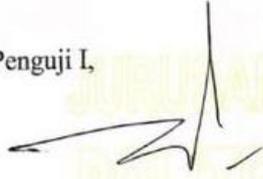
Ketua Penguji,

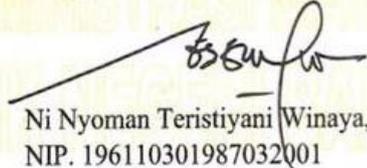
  
I Wayan Sukarta, SE.,M.Agb.

NIP. 1960051911989101001

Penguji I,

Penguji II,

  
Drs. I.B. Putu Suamba, MA.,Ph.D  
NIP. 196312311992031013

  
Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,MM  
NIP. 196110301987032001

Mengetahui,

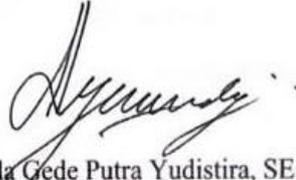
Badung, 24 Agustus 2022

Jurusan Administrasi Niaga

Prodi. Manajemen Bisnis Internasional



Dr. I Ketut Santra, M.Si.  
NIP. 196710211992031002

  
Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM.  
NIP. 196808271993031002

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Lebih baik menyesal karena mencoba daripada menyesal karena tidak mencoba”

Persembahan :

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “**Implementasi Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung**” tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya Skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Diri sendiri yang selalu semangat untuk terus berjuang dan bertahan sampai hari ini.
2. Orang tua; Bapak I Ketut Sumirta dan Ibu Ni Wayan Sumeyani serta adik Ni Kadek Nanda Saputri yang senantiasa selalu memberikan kasih sayang yang tulus, dukungan, semangat, motivasi, doa yang luar biasa serta selalu menguatkan disaat merasa lelah.
3. Nenek yang selalu menyayangi dan memberikan doa yang luar biasa serta Alm. Kakek yang menjadi salah satu alasan bagi penulis untuk kuat dan terus semangat agar bisa menyelesaikan studi.

4. Bapak I Wayan Sukarta,SE.,M.Agb dan Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing penulis dengan penuh kesabaran, memberikan motivasi, saran serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Pimpinan serta seluruh karyawan Bank BPD Bali Cabang Badung yang telah memberikan izin dan berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.
6. Seluruh teman – teman yang sudah selalu memberi dukungan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Serta teman – teman yang penulis ajak berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul : **“Implementasi Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung”** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah skripsi ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 25 Juli 2022



menyatakan,

Ni Luh Gede Sri Maharani  
NIM. 1815744096

## 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 R<sup>2</sup>* 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 (X1) and work motivation (X2) 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<sup>2</sup> 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.*

## KATA PENGANTAR

Om Swastyastu,

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa , atas berkat rahmat-Nya penelitian Skripsi dengan judul **“Implementasi Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung”** dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Tujuan penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana pada program studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini persembahkan untuk orang tua tercinta Bapak **I Ketut Sumirta** dan Ibu **Ni Wayan Sumeyani** yang yang tidak pernah berhenti memberikan doa, dukungan dan mencukupi segala kebutuhan materi maupun non materi dalam proses penyusunan skripsi ini. Serta nasihat – nasihat untuk memotivasi penulis.

Dalam Penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan banyak dukungan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penyusunan Skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hornat dan terimakasih yang tulus kepada :

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan penulis dalam mengikut pendidikan serta memberikan fasilitas selama perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Cokorda Gede Putra Yidistira, SE., MM selaku Ketua Program Studi Diploma IV Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengarahan, bimbingan serta motivasi selama pembuatan skripsi ini.
4. Bapak I Wayan Sukarta, SE.,M.Agb selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk untuk kelancaran skripsi ini
5. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I hingga semester VIII, serta staff Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran dalam proses perkuliahan
7. Seluruh keluarga besar PT. Bank BPD Bali Cabang Badung yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

8. Keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Semua teman – teman yang sudah memberi semangat dan dukungan kepada penulis.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan.

Om Santhi, Santhi, Santhi Om

Badung, 25 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kontribusi Hasil Penelitian.....	10
1.5. Sistematika Penulisan .....	11
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan .....	12
5.2 Saran .....	13
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bali

Cabang Badung .....7

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

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 dimasa 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. Dengan melakukan perencanaan dan pengembangan karir yang baik dan tepat akan membuat pegawai untuk lebih berprestasi sehingga dapat memberi dampak yang baik terhadap kinerja perusahaan. Perencanaan dan pengembangan karir yang baik dan tepat adalah tentang bagaimana penempatan serta pengembangan karyawan pada posisinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta skill yang dimiliki oleh karyawan. Jika karir tidak dikembangkan dengan tepat maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dan mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan.

Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya serta kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dalam karir. 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. Maka dengan demikian pengembangan karir memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, Pengembangan karir tidak semata – mata hanya untuk mengembangkan individu melainkan juga untuk perusahaan. Karyawan dan perusahaan memiliki perannya masing – masing dalam mengembangkan karir. Karyawan harus mampu membuat perencanaan karir baik untuk masa depan dan perusahaan menyediakan fasilitas berupa program – program pengembangan karir yang nantinya akan membantu karyawan untuk mewujudkan rencana karirnya.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ariesta dan Mudiarta (2016) 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 kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosalina (2016) dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bisa bekerja dengan maksimal. Selain itu, memberikan karyawan kesempatan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan – kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki akan membantu meningkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan itu sendiri.

Bank Pembangunan Daerah (BPD) adalah bank yang sebagian atau seluruh sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Provinsi yang didirikan berdasarkan

UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan – ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, maka dari itu setiap daerah provinsi memiliki fungsi dan peranan penting dalam pembangunan ekonomi regional, karena BPD mampu membuka jaringan pelayanan di daerah – daerah. Dalam UU No. 13 Tahun 1962 tentang asas – asas Ketentuan Bank Pembangunan Daerah dikatakan bahwa BPD bekerja sebagai pengembang perekonomian daerah dan menggerakkan pembangunan ekonomi daerah untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat serta menyediakan pembiayaan keuangan pembangunan di daerah, menghimpun dana serta melaksanakan dan menyimpan kas daerah (pemegang / penyimpan kas daerah) disamping menjalankan kegiatan bisnis perbankan.

PT Bank Pembangunan Daerah Bali adalah salah satu BPD yang ada di Provinsi Bali. Bank BPD Bali merupakan bank milik pemerintah provinsi Bali yang memiliki aktivitas nasional dan internasional yang berperan dalam pembangunan yaitu mensukseskan program pemerintah, serta untuk menumbuhkan perekonomian dengan fokus melayani Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dengan memberikan bantuan kredit terhadap UMKM serta selalu menjadi tumpuan bagi ketahanan perekonomian Bali.

Sebagai 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.

Setelah pelaksanaan pelatihan dengan mempertimbangkan masa kerja, kompetensi yang dimiliki meliputi : pengetahuan, sikap, keterampilan serta perilaku kerja di Bank BPD Bali dalam periode waktu tertentu melaksanakan sistem mutasi/rotasi karyawan. Dimana mutasi dilaksanakan dalam periode waktu yang tidak tetap atau tergantung dengan kebutuhan manajemen perusahaan, sedangkan rotasi rutin dilaksanakan setiap 5 tahun sekali. Tujuan dilaksanakannya mutasi/rotasi karyawan adalah untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, memperluas atau menambah pengetahuan pegawai, selain itu juga untuk menghilangkan rasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaan.

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. Hasil pelaksanaan pra survey pada Bank BPD Bali Cabang Badung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung

TAHUN	PENILAIAN KINERJA					KPI
	Kurang	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	Istimewa	
2019	-	25%	60%	10%	5%	Baik
2020	10%	30%	55%	5%	-	Cukup Baik
2021	-	25%	60%	10%	5%	Baik

Sumber : Bank BPD Bali Cabang Badung (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung dalam 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi (naik-turun), dimana di tahun 2019 mendapat kategori baik, sedangkan di tahun 2020 mengalami penurunan menjadi cukup baik dan kembali meningkat di tahun 2021. Tidak menutup kemungkinan ditahun selanjutnya kembali mengalami penurunan, maka dari itu pihak Bank BPD Bali Cabang Badung harus melakukan upaya agar kinerja karyawan tidak menurun. Berdasarkan hasil observasi, penurunan kinerja di Bank BPD Bali Cabang Badung dikarenakan pelaksanaan kerja yang 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.

Penilaian kinerja di Bank BPD Bali terdiri dari dua aspek yaitu prestasi kerja dengan bobot 70% dan perilaku kerja dengan bobot 30%. Nilai prestasi kerja

dan perilaku kerja karyawan yang diberikan adalah : a) 421 – 500 : Istimewa, b) 341 – 420 : Sangat Baik, c) 261 – 340 : Baik, d) 181 – 260 : Cukup d) 000 – 180 : Kurang.

Darojat (2015:120) Penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Untuk tujuan yang pertama, manajer memberi penilaian atas kinerja karyawan dengan menggunakan rating deskriptif. Tujuan penilaian kinerja tersebut diantaranya untuk pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Adapun untuk tujuan pengembangan yaitu penilaian kinerja berguna meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Penilaian kinerja merupakan sebuah penilaian formal yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi pekerjaan seorang karyawan, dalam penilaian tersebut perusahaan akan menilai performa pekerjaan, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan serta menentukan target yang harus dicapai. Penilaian tersebut dilakukan untuk memonitoring perkembangan kinerja karyawan dari tahun ke tahun guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG BADUNG”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah pengembangan karir berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung?
- 1.2.2. Apakah motivasi kerja berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung?
- 1.2.3. Apakah pengembangan karir dan motivasi kerja berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung?
- 1.2.4. Seberapa kuat implikasi pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengembangan karir berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung.
- 1.3.2. Untuk mengetahui motivasi kerja berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung.

1.3.3. Untuk mengetahui pengembangan karir dan motivasi kerja berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung.

1.3.4. Untuk mengetahui kuatnya implikasi pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPD Bali Cabang Badung

#### **1.4. Kontribusi Hasil Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1.4.1 Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya mengenai pengembangan karir dan kinerja karyawan. Selain itu, diharap dapat memberikan informasi serta referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama.

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak – pihak yang terkait dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perkembangan kinerja karyawan guna dapat mencapai tujuan serta target yang telah ditetapkan perusahaan serta dapat memberikan pelayanan secara maksimal.

### 1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri untuk menambah wawasan serta mendapatkan wawasan langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang didapat dalam aktivitas di lapangan.

## 1.5. Sistematika Penulisan

**BAB I PENDAHULUAN :** Pada bab ini memaparkan lima (5) sub topik yaitu, latar belakang, perumusan masalah, tujiann penelitian, kontribusi hasil penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA :** Pada bab ini akan diawali dengan kajian teoritis, kajian empiris kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN :** Pada bab ini dibagi menjadi lima (5) sub bab yaitu, populasi dan sampel, data penelitian, teknik sampling ,fomulasi dan variabel penelitian dan metode analisis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN :** Pada bab ini dibagi menjadi tiga (3) sub bab yaitu,gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan dan implikasi hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP :** Pada bab ini penulis menyimpulkan dari hasil – hasil pengkajian seluruh bab kemudian ditarik suatu saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

- 4). 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.

## 5.2 Saran

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

- 1) 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 memacu karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.
- 2) 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Rizal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen, Vol. 5 No.1*, 17-24.
- Ardana, Dkk. (2012) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- 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.
- Faud, R., & Waloyo. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajemen and Business Aplied, Vol. 1 No. 1*.
- Handoko. (2015). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFEE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama (Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro).
- Katharina, P., & Dewi, S. K. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work satisfaction as A Variable of

Meditation. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 22(1).

Luthans, Fred. 2014, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta  
Mandala, D. S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap  
Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.  
*Skripsi*, Universitas Sumatera Utara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, (2013), *Human Resources  
Management, Thomson Learning*

Miftahuljannah, & Islami, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap  
Kinerja Pegawai pada PT Sucofindo (Persero) Jakarta. *Cakrawala*, Vol.  
*XVII No.2*.

Muthumbi, D. M., & Kamau, J. (2021). effect of Development on Employee  
Performance in Deloitte Limited, Kenya. *Journal of Human Resource and  
Leadership*, Vol. 1(1), 9-16.

Nasution, A. E.,(2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja  
PT. Hermes Realty Indonesia. Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen  
dan Akuntansi (KNEMA) 2018 (pp. 1–16).

Nawawi. H. Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh.  
Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

P., N. S., & Yuliandari. (n.d.). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM).

Pramono, A., & Nopritama, M. (2020). Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan).

Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal EKSOS*. ISSN 1693 – 9093 Volume 8, Nomor 2, Juni 2012 hal 114 – 119.

Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rosalina, L. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Verena Multi Tbk Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP, Vol. 3 No. 2*.

Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2)*.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ketiga*. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku seru.

Sutoro, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, 2 No.1*.

Syamsurizal. (2016). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta edisi 49*.

Taghulih, I. A. (2015). The Effect of Motivation, Career Development and Work Dicipline on Employee Performance at PT Bank Sulutgo in Tagulandang. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 15 No.5, 925-930*.

Titisari, Purnamie. 2014. Peranan *Organizational Citizenship Behavior* : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Yuniarsih, & Suwatno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.