

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

**Muh. Sutoro**

Universitas Pamulang  
Dosen01475@unpam.ac.id

Keyword	Abstract
Unemployment, Internal Migrant Worker, Duration of Job Search, Cox Regression	<i>Banten is the province with the highest unemployment rate. Its unemployment rate for some periods is higher than the national unemployment rate. Many jobs attract migrants to enter the Banten region. The large number of incoming migrants who are looking for work is not all absorbed by the labor market, thus increasing the number of unemployed people in Banten. This study aims to look at the description of internal migrant workers and local workers and determine the factors that determine the duration of job search in Banten. The data used is the 2017 Sakernas data. The unit of analysis is workers aged 15 years and over who worked 1 (one) years ago. The analytical method used is descriptive analysis and inferential analysis with survival analysis methods using the Cox Regression Model. The results showed that age, sex, marital status, education status, wage level, work experience, training, and employment status had a significant effect on the length of time someone was looking for work to be released from unemployment.</i>

© 2020 JMB, All right reserved

### I. PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

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. 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

keriteria 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 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.

### Rumusan 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?

### 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

### 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 Amstrong (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), mengtakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perenanaan, pengorganisasian pengarahan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi pengadaan, penarikan, pengembangan dan pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu kearah 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.

### **Pengembangan Karir**

Menurut J.Dubrin yang di kutip 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:

#### a. 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.

#### b. 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.

#### c. 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. Maupun jabatan yang sejenis di unit organisasi pada suatu area penugasan yang berbeda.

### **Kinerja**

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

#### a. 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.

#### b. Kualitas

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

- c. 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.
- d. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### III. METODOLOGI 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 penelitian 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 keseluruannya 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.

#### 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. 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)

### Analisis Data

Teknik Analisis Data digunakan untuk melihat apakah data layak untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat kriteria pengujian data yaitu, Uji Kualitas Data 2. Uji Asumsi Klasik 3. 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 tujuan dan manfaat dari ke empat teknik analisis data :

#### 1. Uji Kualitas Data

##### 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) suatu item 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.

##### 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.

### 4. Analisis Regresi

#### 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.

#### Uji Parsial t

Menurut Ghozali (2010:90) uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

#### Uji Instrmen Penelitian

#### Uji Validitas

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.

#### 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 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 5. 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

### 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 reliabelapabila 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 6. Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas**

No	Batas Kr	Tingkat Reliabel (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 :

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Aplha
Pengembangan Karir (X)	0,565
Kinerja Karyawan (Y)	0,506

r Cronbach variable X 0,565, dan Y 0,506, dengan demikian jika r alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka butir kuesiner indikator Variabel X dan Y dinyatakan Reliable atau benar sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

### 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 ( $\alpha$ ) 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:

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

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

$$t = \frac{0,719 \sqrt{98}}{\sqrt{1-0,516961}}$$

$$t = \frac{0,719(9,89)}{\sqrt{0,483}}$$

$$t = \frac{7,17}{0,695}$$

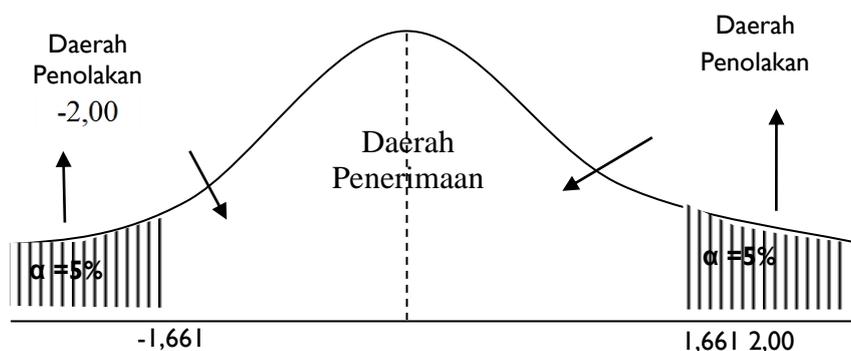
$$t = 10,322$$

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 1. Kriteria penentuan penerimaan hipotesis**

## V. PENUTUP

### 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  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance.

### 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.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. **Manajemen Sumber daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. **Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia**. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- 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 Personalia Dan Sumber daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia**, Edisi. Kedua. 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 2010. **Statistika Untuk Penelitian**. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2010. **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono 2012. **Memahami Penelitian Kuantitatif**, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2013. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2003. **Metode Penelitian Bisnis**. Edisi I, 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.