

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 4, No. 2, Desember 2020 (210 - 221)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan

Zackharia Rialmi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
zac_rialmi@upnvj.ac.id

Papang Patoni

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
papang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penggunaan data primer dan sekunder. Populasi dan sampel adalah sebanyak 40 responden, yang merupakan karyawan Divisi Credit Card dari PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah. Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan, dengan diperolehnya koefisien korelasi $r=0,2487$. Kontribusi pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 6,18%, sedangkan sisanya sebesar 93,83% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $0,3820 < 2,0262$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research was conducted to examine the effect of career development on employee performance at PT Bank CIMB Niaga Pondok Indah Branch. The research method used is a quantitative method with the use of primary and secondary data. Population and sample are 40 respondents, who are employees of Credit Card Division of PT Bank CIMB Niaga Pondok Indah Branch. The results of research using the Pearson Product Moment correlation show that career development has a weak relationship with employee performance, by obtaining a correlation coefficient of $r = 0.2487$. The contribution of the influence of career development on employee performance with a coefficient of determination of r^2 is 6.18%, while the remaining 93.83% is influenced by other factors not examined in this study. The results of the significance test show that $t_{count} < t_{table}$ is $0.3820 < 2.0262$, so it can be concluded that career development (X) does not have a significant effect on employee performance (Y) at PT Bank CIMB Niaga Pondok Indah Branch.

Keywords : *Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan global menuntut setiap organisasi untuk mampu memaksimalkan seluruh faktor produksi yang dimilikinya untuk lebih kompetitif sehingga dapat memperoleh laba maksimum di dalam usaha mempertahankan eksistensinya. Salah satu faktor produksi terpenting adalah sumber daya manusia sebagai penggerak utama suatu institusi dan organisasi. Faktor produksi ini bahkan tidak lagi dikatakan sebagai sumber daya, tetapi menjadi modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengembangan karir merupakan salah satu stimulus yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi untuk menarik talenta dari luar, serta mempertahankan talenta atau karyawan terbaik yang mereka miliki.

T Hani Handoko dalam (Sunyoto, 2012) menjelaskan pengertian karir meliputi (1) karir sebagai suatu urutan promosi ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi yang lebih baik dalam atau mengulang tingkatan hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang, (2) karir sebagai penunjuk pekerjaan yang membentuk pola kemajuan sistematis yang jelas bagi kehidupan kerjanya, dan (3) karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerjanya.

Marwansyah (2012:208) menjelaskan bahwa karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Sedangkan Sunyoto (2012:164) mengatakan bahwa karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir ini tidak akan terlepas dari penilaian dan pengukuran kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki *performance* baik, akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir yang lebih baik.

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (9) menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak dapat dipisahkan dari pelatihan kerja yang mengandung arti sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin,

sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Penilaian kerja di atas akan membuka kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan karirnya. Pengembangan karir juga merupakan bagian dari kompensasi. Kompensasi yang dimaksud di sini, tentu saja adalah kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial adalah kepuasan kerja yang diperoleh oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di mana orang itu bekerja. Dengan kata lain, kompensasi balas jasa selain berupa uang (finansial). Oleh karena itu tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan (Riyadi, 2011:41).

Pekerjaan yang menantang dan menarik serta adanya pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan dan organisasi tentu saja akan meningkatkan komitmen dan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Program pengembangan karir ini sendiri dan penilaian kerja yang berorientasi kepada karir merupakan 2 (dua) komponen penting dalam proses ini. Dari sisi perusahaan atau organisasi, pengembangan karir ini akan membantu di dalam mengetahui dan memahami kemauan dan keinginan karyawan untuk berkembang lebih dan dapat disesuaikan dengan pertumbuhan dan perkembangan kondisi perusahaan.

PT Bank CIMB Niaga didirikan pada 26 September 1955 bergerak dalam bidang perbankan. CIMB Niaga merupakan bank yang pertamakali menawarkan kepada nasabahnya layanan perbankan melalui mesin ATM (*Automatic Teller Machine*) di Indonesia. Pengembangan karir yang belum efektif di lingkungan Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditengarai menjadi akar permasalahan menurunnya kinerja karyawan khususnya pada divisi *credit card*. Penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan tidak tercapainya jumlah penjualan produk jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.

Pengembangan karir di lingkungan PT Bank

CIMB Niaga Cabang Pondok Indah diharapkan akan menjadi jawaban dan solusi atas ancaman dan permasalahan yang muncul yang disebabkan oleh dinamika yang terjadi tidak hanya di lingkungan internal organisasi, tetapi juga lingkungan eksternal organisasi. Perkembangan teknologi di era 4.0 dengan kehadiran *artificial intelligence* yang digadang-gadang akan menjadi alternatif pengganti penggunaan tenaga manusia di masa yang akan datang, dan semakin tingginya tingkat persaingan antar bank menjadi permasalahan nyata yang dihadapi. Dinamika ini semakin diperparah dengan meningkatnya kejenuhan dalam bekerja dan ketidakpuasan bekerja yang memunculkan keinginan dari karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam mendukung usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan membandingkannya dengan hasil penilaian kinerja karyawan yang dimilikinya. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan secara langsung akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja sebagai kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas yang harus meningkatkan standar hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral etika. Kinerja juga merupakan hasil dari usaha seseorang yang ingin dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas (Eddy Sutrisno, 2013).

Tabel 1. Hasil Penjualan Aplikasi Kartu Kredit

Tahun 2018			
Bulan	Target Pencapaian	Aktualisasi Pencapaian	Selisih
Januari	400	344	56
Februari	400	316	84
Maret	400	464	64
April	400	990	590
Mei	400	524	124

Juni	400	386	14
Juli	400	669	269
Agustus	400	138	262
September	400	532	132
Oktober	400	974	574
November	400	285	115
Desember	400	423	23

Sumber CIMB Niaga Cabang Pondok Indah 2018

Berdasarkan tabel 1 jelas terlihat bahwa terdapat fluktuasi pencapaian atas target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan yakni sebesar 400 aplikasi. Trisemester pertama pada 2018 diwarnai dengan tidak tercapainya target penjualan pada Januari (344 aplikasi) dan Februari (316). Namun sempat mencapai target pada Maret (464) dan di awal trisemester ke dua yakni pada April (990) dan Mei (524). Selanjutnya kembali tidak men-capat target di bulan Juni (386).

Pada awal trisemester ketiga yakni di bulan Juli terdapat peningkatan pencapaian sebesar (669), namun kembali tidak *achieve* pada Agustus (138). Pada September, dan awal tri semester ke empat diwarnai dengan pencapaian target secara berturut-turut yakni sebanyak (532) dan (974). Namun kembali tidak mencapai target di bulan November (285) dan kembali mencapai target di akhir tahun 2018 di bulan Desember (423). Rendahnya motivasi pekerja yang disebabkan adanya permasalahan dalam aktivitas pengembangan karir pekerja disinyalir menjadi penyebab turun-naiknya pencapaian pekerja terhadap target yang dibebankan oleh Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai: “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah”.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif dan diolah dengan aplikasi statistik. Dilaksanakan di PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah yang berlokasi di Jalan Raya Sultan Iskandar Muda No. 35F, Kelurahan Pondok Pinang, Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Penentuan sampel jenuh dilaksanakan kepada 40 responden dari keseluruhan populasi

yakni seluruh karyawan di Divisi Kartu Kredit. Uji data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah Divisi Kartu Kredit sebanyak 70 orang. Responden dibagi kedalam karakteristik berdasarkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan sbb;

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	32	80,0	80,0	80,0
	Wanita	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 2 menjelaskan bahwa rata-rata jenis kelamin responden yang memberikan data kepada penulis mayoritas rata-rata berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 32 orang (80%) dan berjenis kelamin wanita sebanyak 8 orang (20%).

Berdasarkan Usia Responden

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	35	87,5	87,5	87,5
	31-40 tahun	5	12,5	12,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3 dapat menjelaskan bahwa rata-rata mayoritas responden yang memberikan data kepada penulis berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 35 orang (87,5%), usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 5 orang (12,5%).

Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ Sederajat	37	92,5	92,5	92,5
	Sarjana	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4 menjelaskan bahwa rata-rata mayoritas responden yang memberikan data kepada penulis berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 3 orang (7,5%), yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 37 orang (92,5%).

Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas Pernyataan Variabel Pengembangan Karir (X)

No	Pernyataan	Uji Validitas		
		r_{hitung}	$r_{tabel (n-2)}$ $40 - 2 = 38$	Keputusan Validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$
I Sikap atasan, Rekanan dan bawahan				
1	Atasan saya selalu memberikan dukungan dalam hal pekerjaan	0,4063	0,3120	Valid
2	Dalam bekerja saya selalu bersikap sopan terhadap semua karyawan	0,4489	0,3120	Valid
II Pengalaman				
3	Saya mengutamakan Pengalaman dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	0,5981	0,3120	Valid
4	Selama bekerja saya cukup banyak mendapatkan pengalaman yang menarik	0,3895	0,3120	Valid
III Pendidikan				
5	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya	0,5346	0,3120	Valid
6	Dengan Pendidikan, saya memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan saya	0,3482	0,3120	Valid
IV Prestasi				
7	Setiap karyawan yang berprestasi mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	0,3646	0,3120	Valid
8	Saya mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang efektif dan efisien	0,3885	0,3120	Valid

IV	Nasib			
9	Jika saya bekerja sungguh-sungguh maka nasib saya akan semakin baik	0,3609	0,3120	Valid
10	Saya puas dengan sistem promosi yang ada diperusahaan saya agar nasib saya dapat berubah	0,3826	0,3120	Valid

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen didapatkan hasil dari variabel independen (kinerja karyawan) yaitu bahwa semua data valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Uji Validitas		
		r_{hitung}	$r_{tabel} (n-2)$ $40 - 2 = 38$	Keputusan Validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$
I Kejujuran				
1	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan	0,4342	0,3120	Valid
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	0,6081	0,3120	Valid
II Tanggung Jawab				
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	0,6454	0,3120	Valid
4	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja	0,3529	0,3120	Valid
III Kerja Sama				
5	Saya lebih mementingkan kepentingan Bersama	0,3415	0,3120	Valid
6	Saya mampu bekerja sama dengan siapapun	0,4072	0,3120	Valid
IV Kehadiran				
7	Saya merasa bahwa selalu menggunakan waktu dengan efisien	0,5106	0,3120	Valid
8	Dalam bekerja saya selalu datang lebih awal	0,5699	0,3120	Valid
IV Kedisiplinan				
9	Dalam bekerja saya memiliki kedisiplinan yang baik	0,6256	0,3120	Valid
10	Tempat saya bekerja kedisiplinan sangat diperhatikan	0,5397	0,3120	Valid

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen didapatkan hasil dari variabel independen (kinerja karyawan) yaitu bahwa semua data valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X)

Setelah mengetahui hasil validitas instrumen seperti yang tertera di atas, maka peneliti selanjutnya melakukan uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui ketepatan, keakuratan, dan ketelitian yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Hasil pengukuran dapat dikatakan reliable jika $r_{cronbach} > r_{tabel}$

Menghitung varians skor setiap butir pernyataan dengan rumus:

Perhitungan varians butir pernyataan selanjutnya dapat dihitung dengan cara yang sama.

Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan:

$$\sum si = si^2_1 + si^2_2 + si^2_3 + \dots + si^2_n$$

$$\sum si = 0,3494 + 0,4244 + 0,5244 + 0,34 + 0,2444 + 0,3994 + 0,4375 + 0,36 + 0,24 + 0,1744 = 3,4938$$

Menghitung varians total semua butir pernyataan.

Setelah melakukan uji reliabilitas tiap-tiap butir varians, maka selanjutnya dilakukan pencarian varians total skor variabel Pengembangan Karir (X).

$$Si^2 = \frac{\sum xt^2 - \frac{(\sum t)^2}{n}}{n}$$

Diketahui :
 $\sum xt = 1.724$
 $\sum xt^2 = 74.552$
 $n = 40$

$$Si^2 = \frac{74.552 - \frac{(1.724)^2}{40}}{40}$$

$$Si^2 = \frac{74.552 - \frac{2.972.174}{40}}{40}$$

$$Si^2 = \frac{74.552 - 74.304}{40}$$

$$Si^2 = \frac{248}{40}$$

$$St^2 = 6,1900$$

Menghitung nilai koefisien reliabilitas variable Pengembangan Karir :

Setelah mendapatkan hasil penjumlahan tiap varians skor Pengembangan Karir dan mendapatkan hasil total varians skor Pengembangan Karir, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk variabel Pengembangan Karir. Dari data varians skor dan total varians skor variabel Pengembangan Karir (X) diketahui:

K = 10 (Banyaknya Butir Pernyataan)
 $\sum S^2 = 3,4938$
 $St^2 = 6,1900$

$$r^{11} = \frac{K}{K-1} \quad 1 - \frac{\sum S^2}{St^2}$$

$$r^{11} = \frac{10}{10-1} \quad 1 - \frac{3,4938}{6,1900}$$

$$r^{11} = \frac{10}{9} \quad 1 - 0,5644$$

$$r^{11} = (1,1111) \quad (0,4356)$$

$$r^{11} = 0,4840$$

Dengan demikian, karena hasil perhitungan r^{11} lebih besar dari pada r_{tabel} ($0,4840 > 0,3120$) hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Pengembangan Karir dapat dinyatakan reliable atau dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)

Setelah mengetahui hasil validitas instrumen seperti yang tertera di atas, maka peneliti selanjutnya melakukan uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui ketepatan, keakuratan, dan ketelitian yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Hasil pengukuran dapat dikatakan reliable jika $r_{cronbach} > r_{tabel}$

Menghitung varians skor setiap butir per-

nyataan dengan rumus:

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Perhitungan Varians Butir Pernyataan No 1
 $\sum xi = 172$
 $\sum xi^2 = 752$
 $n = 40$

jawab :

$$Si^2 = \frac{752 - \frac{(172)^2}{40}}{40}$$

$$Si^2 = \frac{752 - \frac{29.584}{40}}{40}$$

$$Si^2 = \frac{752 - 740}{40}$$

$$Si^2 = \frac{12}{40}$$

$$Si^2 = \frac{12}{52}$$

$$Si^2 = 0,3100$$

Perhitungan varians butir pernyataan selanjutnya dapat dihitung dengan cara yang sama.

Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan:

$$\sum si = si^2_1 + si^2_2 + si^2_3 + \dots + si^2_n$$

$$\sum si = 0,3100 + 0,4744 + 0,4375 + 0,4275 + 0,2600 + 0,4344 + 0,2994 + 0,4475 + 0,2275 + 0,1944 = 3,5125$$

Menghitung varians total semua butir pernyataan.

Setelah melakukan uji reliabilitas tiap-tiap butir varians, maka selanjutnya dilakukan pencarian varians total skor variabel kinerja karyawan.

$$Si^2 = \frac{\sum xt^2 - \frac{(\sum t)^2}{n}}{n}$$

Diketahui :
 $\sum xt = 1.738$
 $\sum xt^2 = 75.866$
 $n = 40$

$$Si^2 = \frac{75.866 - \frac{(1.738)^2}{40}}{40}$$

$$Si^2 = \frac{75.866 - \frac{3.020.644}{40}}{40}$$

$$Si^2 = \frac{75.866 - 75.516}{40}$$

$$Si^2 = \frac{350}{40}$$

$$St^2 = 8,7475$$

Menghitung nilai koefisien reliabilitas variabel kinerja karyawan:

Setelah mendapatkan hasil penjumlahan tiap varians skor kinerja karyawan dan mendapatkan hasil total varians skor kinerja karyawan, maka

selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan. Dari data varians skor dan total varians skor variabel kinerja karyawan diketahui:

$$\begin{aligned}
 K &= 10 \text{ (Banyaknya Butir Pernyataan)} \\
 \sum S^2 &= 3,5125 \\
 St^2 &= 8,7475 \\
 r^{11} &= \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2}{St^2} \right) \\
 r^{11} &= \frac{10}{10-1} \left(1 - \frac{3,5125}{8,7475} \right) \\
 r^{11} &= \frac{10}{9} (1,1111) = 0,6650 \\
 r^{11} &= 0,6650
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, karena hasil perhitungan r^{11} lebih besar dari pada r_{table} ($0,6650 > 0,3120$) hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian variable kinerja karyawan dapat dinyatakan reliable atau dapat dipercaya.

Pembahasan
Variabel Pengembangan Karir (X)

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL
		5	4	3	2	1	
I Sikap atasan, Rekanan dan bawahan							
1	Atasan saya selalu memberikan dukungan dalam hal pekerjaan	14	23	3	0	0	40
2	Dalam bekerja saya selalu bersikap sopan terhadap semua karyawan	7	26	6	1	0	40
II Pengalaman							
3	Saya mengutamakan Pengalaman dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	16	17	7	0	0	40
4	Selama bekerja saya cukup banyak mendapatkan pengalaman yang menarik	8	29	2	1	0	40
III Pendidikan							
5	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya	9	29	2	0	0	40
6	Dengan Pendidikan, saya memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan saya	24	13	3	0	0	40
IV Prestasi							
7	Setiap karyawan yang berprestasi mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	15	20	5	0	0	40
8	Saya mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang efektif dan efisien	12	24	4	0	0	40

IV	Nasib						
9	Jika saya bekerja sungguh-sungguh maka nasib saya akan semakin baik	24	16	0	0	0	40
10	Saya puas dengan system promosi yang ada diperusahaan saya agar nasib saya dapat berubah	31	9	0	0	0	40
TOTAL		127	164	27	2	0	320
PERSENTASE		39,69%	51,25%	8,44%	0,63%	0,00%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Seluruh jawaban yang diperoleh dari pernyataan variabel Pengembangan Karir diambil dengan menjumlahkan skor lalu dibagi 320 (jumlah jawaban) jumlah hasil jawaban dan dikalikan 100%. Jumlah hasil jawaban kuesioner adalah = $127 + 164 + 27 + 2 + 0 = 320$, di mana jika dipresentasikan akan menjadi sebagai berikut:

$$SS = \frac{127 \times 100\%}{320} = 39,69 \%$$

$$S = \frac{164 \times 100\%}{320} = 51,25 \%$$

$$CS = \frac{27 \times 100\%}{320} = 8,44 \%$$

$$TS = \frac{2 \times 100\%}{320} = 0,63 \%$$

$$STS = \frac{0 \times 100\%}{320} = 0 \%$$

Angket kuesioner Pengembangan Karir pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah ini mendapat respon sangat baik. Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden atau karyawan yang berjumlah 40 orang dengan 10 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 127 atau 39,69%, jawaban “Setuju” sebanyak 164 atau 51,25%, jawaban “Cukup Setuju” sebanyak 27 atau 8,44%, jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 2 atau 0,63%, sedangkan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 atau 0%.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL
		5	4	3	2	1	
I Kejujuran							
1	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan	14	24	2	0	0	40
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	8	27	3	2	0	40
II Tanggung Jawab							
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	15	20	5	0	0	40
4	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja	11	25	3	1	0	40
III Kerja Sama							
5	Saya lebih mementingkan kepentingan Bersama	13	26	1	0	0	40
6	Saya mampu bekerja sama dengan siapapun	29	7	4	0	0	40
IV Kehadiran							
7	Saya merasa bahwa selalu menggunakan waktu dengan efisien	13	25	2	0	0	40
8	Dalam bekerja saya selalu datang lebih awal	9	25	5	1	0	40
IV Kedisiplinan							
9	Dalam bekerja saya memiliki kedisiplinan yang baik	26	14	0	0	0	40
10	Tempat saya bekerja kedisiplinan sangat diperhatikan	34	5	1	0	0	40
TOTAL		130	165	21	4	0	320
PERSENTASE		40,63%	51,56%	6,56%	1,25%	0%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Seluruh jawaban yang diperoleh dari pernyataan variabel kinerja karyawan diambil dengan menjumlahkan skor lalu dibagi 320 (jumlah jawaban) jumlah hasil jawaban dan dikalikan 100%. Jumlah hasil jawaban kuesioner adalah = 130 + 165 + 21 + 4 + 0 = 320, di mana jika dipresentasikan akan menjadi sebagai berikut :

$$SS = \frac{130 \times 100\%}{320} = 40,63 \%$$

$$S = \frac{165 \times 100\%}{320} = 51,56 \%$$

$$CS = \frac{21 \times 100\%}{320} = 6,56 \%$$

$$TS = \frac{4 \times 100\%}{320} = 1,25 \%$$

$$STS = \frac{0 \times 100\%}{320} = 0 \%$$

Angket kuesioner kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah ini mendapat respon sangat baik. Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden atau karyawan yang berjumlah 40 orang dengan 10 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 130 atau 40,63%, jawaban “Setuju” sebanyak 165 atau 51,56%, jawaban “Cukup Setuju” sebanyak 21 atau 6,56%, jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 4 atau 1,25%, sedangkan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 atau 0%.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk membuat suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaan, menurut Sugiyono (2011:270). Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan atau variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini dinyatakan dengan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dalam rumus regresi tersebut, peneliti terlebih dahulu mencari nilai a dan b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Diketahui :

$$n = 40$$

$$\sum x = 1.724$$

$$\sum y = 1.738$$

$$\sum x^2 = 74.552$$

$$\sum y^2 = 75.866$$

$$\sum xy = 74.981$$

Di mana b = Koefisien Regresi, dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{40(74.981) - (1.724)(1.738)}{40(74.552) - (1.724)^2}$$

$$b = \frac{2.999.240 - 2.996.312}{2.982.080 - 2.972.176}$$

$$b = \frac{2.928}{9.904}$$

$$b = 0,29$$

Dari perhitungan di atas, maka diketahui nilai untuk b adalah 0,2956, di mana a = Konstanta, dengan menggunakan rumus :

$$a = \frac{\sum y}{n} + \frac{b(\sum x)}{n}$$

$$a = \frac{1.738}{40} + \frac{0,2956(1.724)}{40}$$

$$a = 43,4500 + 12,7420$$

$$a = 56,19$$

Maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 56,19 + 0,29 X$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

a = 56,19 menyatakan bahwa jika X tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y adalah sebesar 0,29.

b = 0,29 menyatakan bahwa jika X bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,29.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah angka yang menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua variabel adalah untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuat atau lemahnya pengaruh maka digunakan pedoman menurut Sugiyono (2015:231) sebagai berikut :

Tabel 9. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Data yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Data Rangkuman Variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	42	41	1764	1681	1722
2	46	45	2116	2025	2070
3	41	44	1681	1936	1804
4	40	39	1600	1521	1560
5	43	37	1849	1369	1591
6	46	46	2116	2116	2116
7	43	46	1849	2116	1978
8	39	39	1521	1521	1521
9	42	39	1764	1521	1638
10	42	45	1764	2025	1890
11	42	40	1764	1600	1680
12	45	42	2025	1764	1890
13	42	42	1764	1764	1764
14	43	43	1849	1849	1849
15	44	43	1936	1849	1892
16	46	45	2116	2025	2070
17	43	44	1849	1936	1892
18	45	44	2025	1936	1980
19	44	47	1936	2209	2068
20	44	47	1936	2209	2068
21	41	46	1681	2116	1886
22	45	45	2025	2025	2025
23	44	45	1936	2025	1980
24	39	43	1521	1849	1677
25	37	41	1369	1681	1517
26	46	39	2116	1521	1794
27	46	37	2116	1369	1702
28	39	41	1521	1681	1599
29	39	47	1521	2209	1833
30	45	46	2025	2116	2070
31	40	42	1600	1764	1680
32	42	44	1764	1936	1848
33	42	43	1764	1849	1806
34	43	50	1849	2500	2150
35	44	45	1936	2025	1980
36	46	47	2116	2209	2162
37	45	45	2025	2025	2025
38	45	47	2025	2209	2115
39	47	43	2209	1849	2021
40	47	44	2209	1936	2068
Σ	1724	1738	74552	75866	74981

Sumber : Data diolah

Berikut ini adalah perhitungan korelasi derajat hubungan antara variabel Pengembangan Karir dengan variabel kinerja dengan rumus *product moment* yaitu :

n = 40 (Jumlah responden)
 $\Sigma x = 1.724$ (Skor total pernyataan variabel Pengembangan Karir)
 $\Sigma y = 1.738$ (Skor total pernyataan variabel kinerja karyawan)
 $\Sigma x^2 = 74.552$
 $\Sigma y^2 = 75.866$
 $\Sigma xy = 74.981$

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r = \frac{40(74.981) - (1.724)(1.738)}{\sqrt{\{40 \cdot 74.552 - (1.724)^2\} \{40 \cdot 75.866 - (1.738)^2\}}}$$

$$r = \frac{2.999.240 - 2.996.312}{\sqrt{\{2.982.080 - 2.972.176\} \{3.034.640 - 3.020.644\}}}$$

$$r = \frac{2.928}{\sqrt{\{9.904\} \{13.996\}}}$$

$$r = \frac{2.928}{11.774}$$

$$r = 0,2487$$

Berdasarkan hasil analisis di atas dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* didapat nilai r sebesar 0,2487. Sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi antara pengembangan karir dan kinerja karyawan sebesar 0,2487 yang artinya terdapat pengaruh positif atau tingkat hubungan yang “Lemah” antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga cabang Pondok Indah.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh koefisien determinasi antara variabel X dan variabel Y, maka digunakan rumus:

Diketahui :

$$R_{xy} = 0,0618$$

Untuk rumus analisis koefisien determinasi adalah:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,2487)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,0618 \times 100\%$$

$$KD = 6,18 \%$$

Koefisien Determinasi pengembangan karir terhadap Kinerja sebesar 6,18%, sedangkan sisanya 93,82% PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang

tidak peneliti masukkan sebagai indikator dalam penelitian ini. Hal ini sekaligus membuktikan fakta berbeda mengenai *succession plan* terutama pengembangan karir yang menjadi salah satu *issue* penting bagi organisasi dan institusi yang lain, tetapi tidak di PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan, perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menentukan uji thitung sebagai berikut:

Merumuskan Hipotesis:

- $H_0 : r_{xy} = 0$ “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah”.
- $H_1 : r_{xy} > 0$ “Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah”.
- Uji Signifikan

Diketahui :

$$r_{xy} = 0,0618$$

$$t_{table} (\alpha = 5\%, df = n - 2) = 2,0262$$

untuk rumus uji signifikan adalah :

$$t_{Hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

$$t_{Hitung} = \frac{0,0618 \sqrt{40 - 2}}{\sqrt{1 - (0,0618)^2}}$$

$$t_{Hitung} = \frac{0,0618 \sqrt{38}}{\sqrt{1 - 0,0038}}$$

$$t_{Hitung} = \frac{0,0618 (6,1644)}{0,9981}$$

$$t_{Hitung} = \frac{0,3813}{0,9981}$$

$$t_{Hitung} = 0,3820$$

$$(0,3820 < 2,0262)$$

Dengan demikian, karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{table} ($0,3820 < 2,0262$), maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini artinya bahwa variabel Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga

Cabang Pondok Indah.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karir PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah sudah sangat memuaskan. Hal ini tergambar pada hasil jawaban dari sebaran kuesioner yang sangat baik, yakni terlihat pada banyaknya jawaban Sangat Setuju sebanyak 127 (39,69%) dan jawaban Setuju sebanyak 164 (51,25%). Kinerja karyawan PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah berdasarkan hasil penelitian juga sangat memuaskan. Hal ini tergambar pada hasil jawaban dari sebaran kuesioner yang sangat baik, yakni terlihat pada banyaknya jawaban Sangat Setuju sebanyak 130 (40,63%) dan banyaknya jawaban Setuju sebanyak 165 (51,56%).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah. Pengaruh ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,2487 yang termasuk ke dalam kategori Lemah (0,20 – 0,399).

Pengembangan karir PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah sudah sangat baik. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan Pengembangan Karir PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah demi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah sangat baik. Karyawan seharusnya mampu untuk mempertahankannya demi kemajuan perusahaan sebaiknya karyawan lebih inisiatif mampu bekerja secara mandiri dan mampu memberikan ide-ide terbaik.

Untuk mempertahankan sebaiknya perusahaan meningkatkan pengembangan karir para karyawannya dengan mengaktifkan fungsi penga-

wasan dan pemberian *reward* serta *punishment* yang objektif serta transparan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian karyawan menjadi lebih baik dalam mengoptimalkan waktu dan menyelesaikan pekerjaan pada masa yang akan datang.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas saran, masukan, dan bantuan. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amma, Mufida. (2018). Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jendral Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 3(3).
- Asmalah, Lia. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sahabat Pena.
- Dessler, Garry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Karina. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Inisiatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Cutting* PT Morichindo Fashion Ungaran. *Jurnal Stieama*, 8(16).
- Handoko, T Hani. (2011). *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marnisah, Luis. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi*. Jakarta: Deepublish.
- Sari, N, Novitri. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN

- (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *Ejurnal Administrasi Bisnis*, 4(2). 620-630.
- Sudjmitko. Steve. (2009). *Mengapa Departemen SDM Dibenci*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Putu Ni Luh. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi kerja pada karya mas ART GALLERY. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9).
- Wardhana. Indra (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *Ejurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2).