

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BTN KANTOR CABANG KOTA MEDAN

Dinar Pratiwi Sinaga¹⁾, Amirudin²⁾ dan Mella Yunita³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Bisnis dan Humaniora, Manajemen, Universitas Tjut Nyak Dhien

pratiwidinarr@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of career development and motivation on employee performance at Bank BTN Medan City Branch Office. This research was conducted on Bank BTN Medan City Branch Office employees with a sample of 62 employees. The research instrument was a questionnaire with a Likert scale model. The requirements test was carried out to test normality. The data analysis technique used was the Multiple Regression technique at a significance level of $\alpha = 0.05$. The results of this study indicate that career development (X_1) has a significant effect on employee performance at Bank BTN Medan City Branch Office. The calculated t value is greater than the t table ($2.008 > 2.00172$) with a significant value of 0.049. While motivation (X_2) has a significant effect on employee performance. So if Bank BTN Medan City Branch Office with a calculated t value is greater than the t table ($4.837 > 2.00172$) with a significant value of 0.000. Based on the SPSS output, it is known that the R squared value is 0.379, meaning that the variance of the performance variable can be explained by career development (X_1) and motivation (X_2) by 37.9 percent, while the remaining 62.1 percent is explained by other variables not included in this model. In other words, there are still other independent variables that influence employee performance.

Keywords: Career Development, Motivation, Work.

Abstrak

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan dengan sampel sebanyak 62 Pegawai. Instrumen Penelitian ini adalah angket/kuisisioner dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas. Teknik analisis data digunakan adalah teknik Regresi Berganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Bank BTN Kantor Cabang Kota t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,008 > 2,00172$) dengan nilai signifikan 0.049. Sedangkan motivasi (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($4,837 > 2,00172$) dengan nilai signifikan 0.000. Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai Besarnya R squared adalah 0.379 artinya variansi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh pengembangan karir (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 37,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 62,1 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivas, Kierja

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan di tempat kerja sangat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian suatu kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan. Semua bisnis akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, jadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan juga lebih baik. Ada hubungan antara kinerja pegawai dan hasil yang diinginkan, yang berarti bahwa pekerjaan harus dapat menghasilkan hasil yang diinginkan, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Pengembangan karir dan motivasi adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik. Motivasi adalah proses yang menghasilkan intensitas arah dan upaya terus menerus seseorang untuk mencapai tujuan mereka. Aktivitas kepegawaian yang dikenal sebagai pengembangan karir pegawai membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dengan membantu mereka memaksimalkan potensi mereka dan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik dari dalam maupun dari luar, a melakukan tugas dengan penuh semangat dan menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena setiap orang membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, motivasi kerja sangat penting. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka dapat selalu memberikan hasil terbaik dari pekerjaan yang mereka lakukan. Jika mereka memiliki motivasi kerja yang rendah, mereka cenderung tidak bersemangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka. Motivasi juga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga mereka senang melakukan pekerjaan mereka. Hal ini akan mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Study sebelumnya oleh Wahyu Prasetya (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berdampak besar dan positive terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, manajemen harus membuat strategy untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa memotivasi karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir, yang didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Program pengembangan karir dapat meningkatkan dorongan untuk berprestasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Jika program pengembangan karir sudah ada dan jelas sejak pegawai mulai bekerja, mereka sedari

awal dapat menentukan capaian apa yang ingin diperoleh di tempat kerja mereka dan memberi tahu mereka bahwa mereka harus memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapainya.

Tidak ada perusahaan yang tidak ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya adalah Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan. memaksimalkan kinerja, yang berarti pekerjaan tidak berhasil. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Bank Tabungan Negara (Perseroan) Tbk, juga dikenal sebagai BTN, adalah perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Kantor cabang Bank Tabungan Negara di Medan berlokasi di Jl. Pemuda, A U R, Medan, Kota Medan.

Meskipun Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan memiliki program penghargaan untuk pegawai berprestasi, ada juga kondisi yang kontradiktif yang dapat menurunkan motivasi. Ada beberapa masalah dengan kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan. Salah satunya adalah bahwa beberapa karyawan masih gagal mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh kendala yang terkait dengan motivasi karyawan. Misalnya, penempatan karyawan hanya pada posisi atau bagian yang sama untuk waktu yang relative lama. Jika karyawan bekerja pada tugas yang sama untuk waktu yang lama, mereka sering merasa bosan. Pada suatu titik, rutinitas kerja rutin setiap hari akan membuat karyawan jemu dan mereka tidak dapat memaksimalkan potensi mereka untuk membantu perusahaan berkembang. Kondisi yang tidak menguntungkan ini dapat menyebabkan pegawai Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan kehilangan minat untuk berkinerja lebih baik dari biasanya karena mereka menyadari bahwa posisi mereka tidak akan berubah.

Peningkatan kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan dapat dikaitkan dengan pengembangan karir. Manajemen tidak memperhatikan pengembangan karir di Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan. Aturan tentang promosi dan kenaikan pangkat terkait erat dengan pengembangan karir. Pegawai merasa tidak puas dan terkena dampak dari pengembangan karir yang tidak jelas dan kadang-kadang tidak sesuai dengan peraturan. Proses pengembangan karir di BTN Kantor Cabang Kota Medan belum berjalan dengan baik karena manajemen masih memiliki pilihan untuk menilai kinerja karyawan, yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dengan mengelola pengembangan karir sesuai dengan pimpinan perusahaan, manajemen dapat mengurangi hal ini. Selain itu, tidak ada kesempatan pengangkatan dan kurangnya perhatian untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang sudah melakukan yang terbaik untuk mengikuti ujian untuk menentukan jenjang karir mereka. Penelitian sebelumnya oleh Desi Meliyana (2022) menemukan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak peluang untuk mengembangkan karir, semakin baik kinerja karyawan.

Kendala yang dihadapi oleh Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan”.

2. Kajian Literatur

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja pekerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja ketika mereka bekerja sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara motivasi dan kemampuan, menurut Robbins (Buditanto dan Mochklas, 2020). Karena kinerja pribadi seorang pegawai merupakan bagian dari kinerja organisasi, dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan , studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai harus mempertimbangkan banyak hal penting. Tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok akan memengaruhi keberhasilan organisasi. Kinerja didefinisikan oleh Bernardin, John, dan Russel (Buditanto dan Mochklas, 2020) sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari melakukan tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Menurutnya, kinerja karyawan dapat diklasifikasikan menjadi enam kategori: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Tujuan kinerja berarti menyesuaikan harapan individu tentang kinerja dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat dicapai ketika upaya untuk mencapai tujuan individual disesuaikan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya tentang tujuan kinerja, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berasal dari kesesuaian antara upaya individu untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini tujuan organisasi pemerintah. Tahun 2020 diterbitkan oleh Buditanto dan Mochklas.

2.2 Pengembangan Karir

Individu akan menghadapi sejumlah tugas dan tantangan perkembangan saat mereka akan mencapai karir. Para ahli pengembangan karir dengan aliran pandangan tradisional berpendapat bahwa individu yang melalui fase karir akan mampu memprediksi karir mereka sendiri sesuai tahap-tahap dan tugas perkembangan karir. Selanjutnya mereka juga menjelaskan bahwa ketidakstabilan ekonomi dan potensi hambatan lain dapat mengganggu kemajuan proses pencapaian karir, sehingga disetiap tahap perkembangan karir individu berpotensi untuk merubah tuntutan atau harapan capaian karir yang sudah direncanakan sebelumnya. Misalnya, seorang peserta pelatihan berusia 25 tahun cenderung disibukkan dengan tuntutan untuk mendapatkan kompetensi, penerimaan, dan kredibilitas di awal karirnya. Orang yang sama di pertengahan karir, misalnya, pada usia 50 tahun, mungkin bergulat dengan keraguan diri tentang pengorbanan yang telah dilakukan selama proses pencapaian karirnya. Pada usia 60

tahun, orang itu mungkin dihadapkan pada tantangan untuk tetap produktif selama proses pencapaian karirnya, sehingga memutuskan untuk berhenti

Aktivitas yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dikenal sebagai pengembangan karir, yang juga dikenalsebagai pengembangan karir (Mangkunegara, 2017). Proses in kegiatan yang dikenal sebagai pengembangan karir dimaksudkan untuk mempersiapkan seorang karyawan untuk posisi di masa mendatang dalam perusahaan. Pengembangan ini melibatkan pemahaman bahwa organisasi atau manajer sumber daya manusia tersebut telah membuat rencana awal untuk meningkatkan karir karyawan selama mereka bekerja.

Karena itu, pengembangan karir harus dilakukan karena karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang mereka miliki saat ini, tetapi juga mengharapkan perubahan, kemajuan, dan kesempatan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan akan bosan bekerja di tempat yang stagnan, selalu mengharapkan perubahan dan yakin bahwa mereka akan berkembang.

2.3 Motivasi Kerja

Setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Oleh karena itu, menurut Sutrisno (2016:116), motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong meineginan dan mendorong meineginan untuk bekerja. Namun, motivasi, menurut Hafidzi et al. (2019 : 52) Factor penting yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan adalah motivasi. Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, baik secara internal maupun eksternal, dapat positif atau negatif . Oleh karena itu, berdasarkan beberapa urian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga hasilnya diharapkan lebih baik, lebih cepat, dan lebih cepat. Sementara itu, kegiatan kerja adalah kesenangan yang dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun kegiaran kerja tidak selalu menyebabkan motivasi bekerja, kegiaran memengaruhi motivasi kerja.

Jika suatu organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, pekerjaan akan memperoleh banyak keuntungan, seperti pekerjaan akan diselesaikan lebih cepat, tingkat kerusakan dan absensi dapat dikurangi,kemungkinan perpindahan bukan saham kinerja karyawan dapat ditingkatkan, then biaya yang ditimbulkan karena kurangnya semangat dan semangat kerja dapat dikurangi.

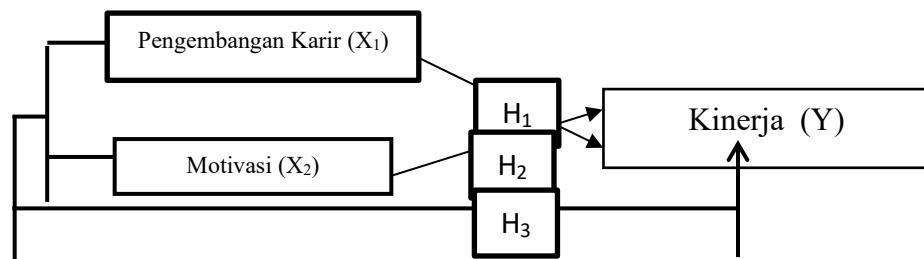
Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah meineginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas tersebut mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sebaliknya, menurut

Robbins dalam Judge (2015:127), motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian berdasarkan beberapa urian menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorongan, baik berasal dari dalam maupun berasal dari luar diri seseorang, sehingga seseorang memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melakukan aktivitas kerja. Meskipun motivasi bekerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja tetapi kegairahan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja.

2.4 Krangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual Menurut Sugiyono (2019:95) adalah kerangka berpikir tentang bagimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagaimana masalah yang penting. latar belakang masalah dan teori diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 dalam penelitian ini variabel independen yaitu pengembangan karir secara parsial mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja, variabel independen motivasi secara parsial mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja, kemudian variabel independen pengembangan karir dan motivasi secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja.

Dengan Hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh antara pengembangan Karir terhadap kinerja secara parsial

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan Karir terhadap Kinerja secara parsial

H₂ : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja secara parsial

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja secara parsial

H₃ : Terdapat pengaruh antara pengembangan Karir dan motivasi terhadap Kinerja secara simultan

H₀ : Tidak pengaruh antara pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja secara simultan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan descriptive kuantitatif yang menekankan analisis data (angka) dengan menggunakan teknik statistics. Pendekatan kuantitatif ini menggabungkan penelitian inferencial (menguji hipotesis). Penelitian descriptif kemudian didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan atau gejala saat ini, yaitu apa yang terjadi saat penelitian dilakukan, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima secara umum. Method pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang berisi sejumlah pertanyaan yang terkait dengan subject dan judul penelitian. Peneliti kemudian memberikan angket atau kuesioner kepada responden untuk diisi dengan jawaban yang paling relevant menurut mereka. Studi ini dimaksudkan untuk quantahui apakah ada hubungan antara variable dependent, atau variable terikat, dan variable independent. Kantor Lurah Simpang Tanjung Kecamatan Medan Sunggal adalah subjek penelitian ini. Seluruh satuan analisis yang menjadi target penelitian disebut populasi. Menurut defenisi tersebut, subject penelitian ini terdiri dari seluruh staf Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan, yang berjumlah 163 orang. Sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang akan diteliti. Dengan demikian, sampel juga dapat didefinisikan sebagai wakil atau bagian dari populasi yang akan diteliti (Presetyo, 2016).

Karena jumlah sample harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, teknik slovin digunakan untuk penarikan sample. Namun, untuk menentukan jumlah sampel, dapat menggunakan rumus dan perhitungan sederhana, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

n = Ukuran sampel N = Ukuran populasi

E = Tarif kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%) Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 163 pegawai Bank BTN Kota Medan sehingga persentase kelonggaran adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = 163 / (1+163(0,1)^2)$$

$$n = 163/2,63$$

n= 61,97 ; disesuaikan oleh peneliti menjadi 62 responden

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 62 pegawai.

Penelitian ini untuk mengumpulkan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Teknik ini terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden di lokasi

survei untuk mendapatkan informasi tentang masalah yang diteliti. SPSS Versi 25 digunakan untuk menganalisis data.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang sudah dipilih yaitu metode kuantitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah membagikan angket atau kuesioner yang harus diisi oleh responden. Disini subjek penelitiannya adalah Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan.

3.2 Teknik analisis data

1. Uji Instrumen Data

Uji Instrumen Data dilakukan dengan Uji validitas, uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Selanjunya dilakukan Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji keandalan dalam mengetahui seberapa jauh alat ukut dapat dipercaya. (Sugiyono 2015 :134) Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur instrument terhadap ketepatan (konsisten). Siregar mengatakan, reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar agar hasil estimasi model regresi menjadi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator),

Uji Asumsi Klasik yang pertama dilakukan adalah

- a. Uji Normalitas, uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. (Ansofino, 2016:23) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
- b. Uji Multikolinearitas, uji multikolinearitas adalah untuk melihat adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua sampel variabel penjelas (bebas) dari model regresi ganda (Setiawan, 2015:82). Juga untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda.
- c. Uji Heteroskedastisitas, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika

dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten (Widana dan Muliani, 2020).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indevenden Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y), dengan rumus hasil regresi $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Untuk mengiji hipotesis penelitian dapat dilakukan dengan beberapa uji, yang pertama dilakukan Uji t (Parsial) Menurut Imam Ghazali (2018:98) uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas dalam model regresi berpengaruh secara individual terhadap variable terikat dengan dasar pengambilan keputusan. Dan selanjutnya dilakukan Uji F (Simultan) Menurut Ghazali (2018:98) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak. untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji Koefisien Determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

a) Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keter
Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan Karir 1	0.757	0.2500	Valid
	Pengembangan Karir 2	0.680	0.2500	Valid
	Pengembangan Karir 3	0.840	0.2500	Valid
	Pengembangan Karir 4	0.541	0.2500	Valid
	Pengembangan Karir 5	0.496	0.2500	Valid
	Pengembangan Karir 6	0.662	0.2500	Valid
Motivasi (X2)	Motivasi 1	0.791	0.2500	Valid
	Motivasi 2	0.808	0.2500	Valid
	Motivasi 3	0.753	0.2500	Valid
	Motivasi 4	0.754	0.2500	Valid
	Motivasi 5	0.411	0.2500	Valid
	Motivasi 6	0.854	0.2500	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0.825	0.2500	Valid
	Kinerja 2	0.802	0.2500	Valid
	Kinerja 3	0.822	0.2500	Valid
	Kinerja 4	0.621	0.2500	Valid
	Kinerja 5	0.587	0.2500	Valid
	Kinerja 6	0.593	0.2500	Valid

Sumber: Hasil diolah spss versi 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel dimana nilai r-tabel untuk jumlah sampel n= 62 adalah sebesar 0.2500 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Jika nilai hitung cronbach alpha > 0,60 maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliable. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reabilitas Coeficient	Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	6 Item Pertanyaan	0,751	Reliabel
Motivasi (X2)	6 Item Pertanyaan	0,827	Reliabel
Kinerja (Y)	6 Item Pertanyaan	0,624	Reliabel

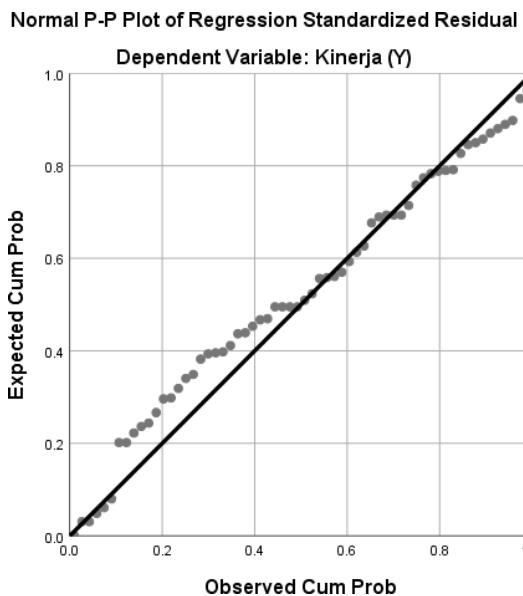
Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

Skor Cronbach Alpha kuesioner lebih besar dari 0,6, seperti terlihat pada tabel di atas, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dianggap reliabel.

c) Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berikut hasil uji Normalitas:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar tersebut menggambarkan bagaimana distribusi data terdistribusi sekitar garis diagonal dan tidak menyebar terlalu jauh darinya, disimpulkan data penelitian yang akan diregresi terdistribusi secara normal, yaitu, kondisi normalitas data dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance pada hasil regresi. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada output hasil regresi, dan ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

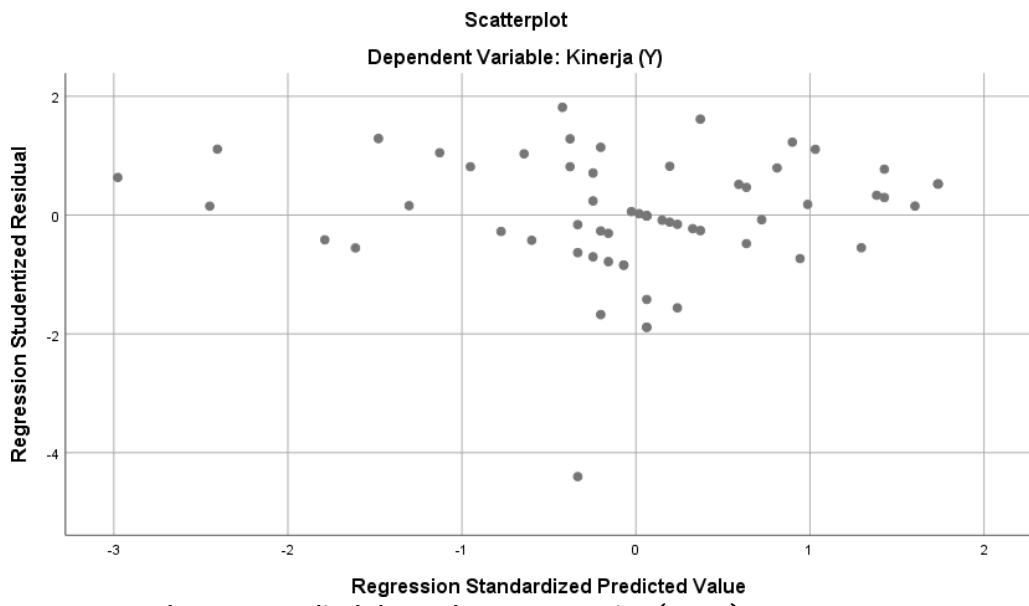
Model	Coefficients ^a		
	Pengembangan Karir (X1)	Tolerance	VIF
1	.875	.875	1.143
	.875	.875	1.143

Sumber : Data diolah pada SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat diketahui nilai $VIF=1,104$ yang mana nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskodastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi berikut. Kriteria yang dia gunakan untuk membuat keputusan adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : Data diolah pada SPSS Versi 25(2025)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas karena titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola.

d) Hasil uji Regresi Berganda

Berikut hasil analisis regresi:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.791	3.014		1.921	.060

Pengembangan Karir (X ₁)	.228	.114	.217	2.008	.049
Motivasi (X ₂)	.532	.110	.522	4.837	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

Dari hasil diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = a + b_1 \text{ Pengembangan Karir} + b_2 \text{ Motivasi} + e \\ = 5,791 + 0,228 (X_1) + 0,532 (X_2) + e$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 5,791. Hal ini menyatakan bahwa jika pengembangan karir (X₁) dan motivasi (X₂) sama dengan nol (0), maka total Kinerja adalah sebesar 6,548.
2. Nilai koefisien variable pengembangan karir (X₁) adalah sebesar 0,228 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada pengembangan karir maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,228.
3. Nilai koefisien variabel motivasi X₂ adalah sebesar 0,532 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen pada motivasi akan menaikkan kinerja sebesar 0,532.

e) Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi. Untuk menguji hipotesis, pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 25 yaitu sebagai berikut:

1. Uji Parsial (uji t)

uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X ke Y secara individual (Parsial). dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : X₁ dan X₂ tidak berpengaruh Signifikan terhadap Y H_1 : X₁ dan X₂ berpengaruh Signifikan terhadap Y

Jika Probabilitas > α (5%) atau 0,05, maka H_0 ditetima Jika Probabilitas < α (5%) atau 0,05, maka H_0 ditolak

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	d

			s Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.791	3.014	1.921	.060
	Pengembangan Karir (X1)	.228	.114	.217	2.008
	Motivasi (X2)	.532	.110	.522	4.837
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Variabel	t-Statistik	t-Tabel	Probabilitas	Kesimpulan
X1(Pengembangan Karir)	2,008	2,00172	0.049	Signifikan pada $\alpha = 5\%$
X2 (Motivasi)	4,837	2,00172	0.000	Signifikan pada $\alpha = 5\%$

- a) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. Berdasarkan kriteria pengujian, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,008 > 2,00172$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 ($0.049 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Jadi dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Berdasarkan kriteria pengujian, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ($4,837 > 2,00172$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Jadi dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c) Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X ke Y secara serempak (simultan).dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : X1 dan X2 tidak berpengaruh simultan terhadap Y H_1 : X1 dan X2 berpengaruh simultan terhadap Y

Jika Probabilitas $> \alpha (5\%)$ atau 0,05, maka H_0 ditetima Jika Probabilitas $< \alpha (5\%)$ atau 0,05, maka H_0 ditolak Atau

Jika Fhitung<F tabel, maka H_0 ditetima Jika Fhitung > F tabel, maka H_0 ditolak

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.511	2	90.756	19.608	.00
	Residual	273.086	59	4.629		
	Total	454.597	61			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan kriteria pengujian diatas, dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($19,608 > 4,01$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Jadi dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

f) Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil uji yang dilakukan:

Tabel 6. Hasil Koefiesien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.379	2.151

1. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)
2. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Peng olahan Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya R squared adalah 0,379 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir dan Motivasi 37,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 62,1 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi Kinerja pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji statistik SPSS Versi 25 dapat ditarik pembahasan sebagai berikut:

- Berdasarkan Uji Validitas masing-masing kuesioner penelitian dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Berdasarkan Uji Reliabilitas bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variable sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima. Berdasarkan Uji Asumsi Klasik model regresi memenuhi asumsi normalitas, berdasarkan uji Multikolinearitas tidak ada masalah multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan. Sehingga jika dilakukan peningkatan pengembangan karir pada pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan dan memperhatikan indikator kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kesetiaan pada organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan, hal ini ditunjukkan dengan hipotesis pertama (H_a) menyatakan terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dan Kinerja dengan t hitung lebih

besar dari pada t tabel ($2,008 > 2,00172$) dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada ($0.049 < 0,05$) maka variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian Desi Meliyana (2022) yang menunjukkan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Pekalongan.

- c) Variabel motivasi (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan indikator kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerja itu sendiri akan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan hipotesis pertama (H_a) pada penelitian menyatakan terdapat pengaruh antara Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian dengan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($4,837 > 2,00172$) dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada $0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian A. ST Rabiah Apriana (2022) hasil riset memberikan gambaran bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan dalam penelitiannya motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- d) Variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap pengembangan karir dan motivasi akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan pada hipotesis pertama (H_a) penelitian, terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji simultan variabel pengembangan karir dan motivasi menunjukkan F hitung lebih besar dari pada F tabel ($19,608 > 4,01$) dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
- e) Besarnya R squared adalah 0,379 artinya variansi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh pengembangan karir (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 37,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 62,1 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi Kinerja pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan.

6. Kesimpulan Dan Saran

6.1 Kesimulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan. Sehingga semakin besar peluang dalam pengembangan karir pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan akan meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Variabel motivasi (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan. Sehingga semakin besar motivasi yang diberikan kepada pegawai Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan akan meningkatkan kinerja.
- c. Variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga jika kedua variable ini ditingkatkan secara bersamaan akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Yang mana kedua variabel ini dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 37,9 persen.

6.2 Saran

Pada Bank BTN Kantor Cabang Kota Medan sebagai perusahaan dibidang Perbankan, secara pegawai memberikan tanggapan yang baik terhadap pengembangan karir dan motivasi. Dalam peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi agar perusahaan memberikan apresiasi baik berupa materi atau berupa non materi seperti pujian terhadap pegawai yang sukses mempertahankan kinerja dalam kurun waktu tertentu. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja yang mengakibatkan pekerjaan menjadi optimal. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pada indikator variabel pengembangan karir agar perusahaan memberikan promosi jabatan, pelatihan serta jenjang karir agar pegawai lebih totalitas dalam hal kinerja. Dengan hal ini pegawai dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan kepada mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

DATAR PUSTAKA

- Asmadi Alasa. 2004. Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi .Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ansofino, dkk, 2016. Buku Ajar Ekonometrika.Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta. Aldi, Y. 2017
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A. ST Rabiah Apriana. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Panakkukang. Skripsi. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Amrin dan Darwis, 2022. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Jurnal Mirai Management Volume 7 Issue 3
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

- Bambang Presetyo, Lina Miftahul Jannah. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Rajawali Pers edisi 1 cetakan 1 cetakan 10)
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Desi Meliyana. 2022, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Pekalongan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Fenti Hikmahwati. 2018. Metodologi Penelitian. Depok : Rajawali Pers. Edisi 1 dan 2)
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ni Made Ari Trisnayanti, dkk, 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Jurnal Emas Vol 3 Nomor 12.
- Prasetya Wahyu, 2024. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 3.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sugiyono.2012. Metode penelitian kuantitatif dan R&D. Jakarta: Al-fabeta. Semuel Souhoka, 2024, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ambon. Jurnal Administrasi Terapan Vol 3, No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Raja grafindo Persada.