



## Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank

Lela Puspita<sup>1</sup>, Iriani<sup>2</sup>, Ismail Nasution<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author : [ismail@fe.uisu.ac.id](mailto:ismail@fe.uisu.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

### Kata Kunci:

Pengembangan karir;

Kepuasan Kerja;

Kinerja.

### Keyword:

Career Development;

Job satisfaction;

Performance.

### ABSTRAK

Bank BRI adalah salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia, karena kehadiran bank sangat bermanfaat bagi masyarakat atau nasabah untuk menyimpan uang mereka kedalam tabungan, deposito, rekening giro, dan lain sebagainya. Manfaat ini bisa membuat para nasabah merasa aman ketika hendak menabung di bank. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap pegawai, dan pengaruh pengembangan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BRI. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan yang dijadikan sample sebanyak 40 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari data kuesioner, tehnik data yang digunakan adalah analisis deskriptip, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji F, Uji t dan uji R<sup>2</sup>. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji T dimana t hitung X1 = 2.821 dengan taraf signifikan 0.008, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t dimana t hitung X2=3.835 dengan taraf signifikan 0.000, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ABSTRACT

Bank BRI is one in the large state-owned banks in Indonesia. The presence of a bank is very beneficial for the public or customer to save their money in the form of saving, time deposit, current accounts end so on. This benefit can make customer feel when saving at the bank. The purpose of this study was to determine the effect of career development on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance at bank BRI unit of agriculture. The population in this study were 40 employees and 40 respondents were uses an samples. The Data obtained in this study on primary data obtained questionarries. The data analysis technique used as descriptive analysis. Multiple linier regression analysis to test the hypothesis using the F test, t test and R<sup>2</sup> test. Based on the research result it is known that career development has a positive and significant effect on employee performance. This is eviden from the result of the t test where tcount X1=2.821 with a significant level of 0,008, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. This is evident

---

*from the result of the t test where tcount  $X^2=3.835$  with a significant level of 0,000, career development on job satisfaction have a significant effect on employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, mereka harus dipekerjakan secara efektif, efisien dan manusiawi, dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi masalah tenaga kerja yang semakin kompleks, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional sehingga mampu memberikan hasil secara optimal. Organisasi yang ingin tetap maju dan memiliki citra positif dimasyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia adalah melakukan pengembangan karir dan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja karyawan atau hasil yang maksimal. Adapun kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir dan kepuasan kerja. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Persaingan bisnis dalam dunia perbankan di Indonesia semakin ketat, penambahan jumlah bank menimbulkan persaingan antara perusahaan perbankan, bukan saja persaingan antar perusahaan bank itu sendiri, akan tetapi juga persaingan antara perusahaan perbankan dengan lembaga keuangan bukan pasar modal. Perusahaan yang lain ingin mendapatkan keunggulan kompetitif perlu menghasilkan jasa sumber daya suatu sumber daya yang bermutu. Dari fenomena ini permasalahan yang terjadi pada bank BRI unit perbaungan belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya pengembangan karir sehingga menimbulkan kerja pegawai yang belum optimal terlihat dengan kurangnya kepuasan dalam bekerja seperti tingkat kedisiplinan yang kurang diterapkan mengakibatkan masih ada pegawai yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja dan masih ada pegawai yang datang terlambat sehingga menghambat perkembangan dan pencapaian tujuan secara maksimal.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2014:69) mengatakan” pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan/pekerjaan melalui pendidikan atau pelatihan (diklat) dan (non diklat). Sedangkan menurut Ranupandjojo dan Husnan (2013:77) mengatakan” Pengembangan karir yaitu usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Tahapan-tahapan pengembangan karir dalam organisasi merupakan tahapan waktu dan usia seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun. Rivai (2012:298) menjelaskan kebutuhan dan eksptasi individu berubah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- Tahap awal/tahap pembentukan , merupakan tahap penekanan terhadap perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan ditahun-tahun awal pekerjaan.
- Tahap lanjutan adalah tahap dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun menitik beratkan pada pencapaian harga diri dan kebebasan.
- Tahap mempertahankan, tahap ini individu mempertahankan pencapaian manfaat atau keuntungan yang telah dipuaskan secara phsycologis maupun financial.

Menurut Siagian (2014:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah: Prestasi kerja, Pengenalan oleh pihak lain, Kesetiaan kepada organisasi, Pembimbing dan sponsor, Dukungan para bawahan, Kesempatan untuk bertumbuh, dan pengunduran diri.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2014:70) Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhan terpenuhi dengan baik. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja kemungkinan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan mereka. Sedangkan bagi perusahaan penelitian mengenai

kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan pelayanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya, selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati kapasitas maksimum dari pelayanan tersebut. Sutrisno (2014:75) juga mengutip pendapat Handoko(2012), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi karyawan yang memendang pekerjaan mereka. Sutrisno (2014:77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum(dalam as'ad,2012) adalah: Faktor individu, faktor social dan faktor utama dalam pekerjaan yaitu upah, pengawasan, ketentram kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

**Pengertian Kinerja**

Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung kepada kinerja karyawannya. Kinerja didefinisikan sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasannya langsung. Untuk mencapai hasil yang baik dari organisasi atau tim maupun individu. Sedangkan menurut Rivai(2010) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan indikator-indikator tertentu.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerja tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis2011:153). Sedangkan yang dimaksud dengan penilaian kerja adalah suatu sistem terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku dan autocomes karyawan serta tingkat absensi untuk mengetahui produktivitas dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator: yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiono (2016:72). Populasi ini adalah seluruh pegawai Bank BRI unit perbaungan sebanyak 40 pegawai. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiono 2019:92). Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 40 orang. Metode analisis dilakukan dengan cara data disusun dan dikelompokkan kemudian dilakukan analisis sehingga dapat diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan dapat menjelaskan hasil perhitungan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Analisis linier berganda ini dipilih karena variabel terikat sebab dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas. Metode analisis ini dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis ini merupakan sebuah alat yang akan digunakan untuk membuktikan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan kesesuaian hasil yang diperoleh. Uji t dilakukan untuk menguji 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t-tabel. Uji-F (Uji Simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan nilai-F hitung terhadap variabel F-tabel. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dan serempak. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentasi kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0) maka bisa dikatakan bahwa model tidak baik, atau variasi model dalam menjelaskan variabel diteliti amat terbatas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)**

Item Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
X <sub>1.1</sub>	0, .664		Valid
X <sub>1.2</sub>	0. 787	0,312	Valid
X <sub>1.3</sub>	0. 482		Valid

X <sub>1.4</sub>	0.559	Valid
X <sub>1.5</sub>	0.647	Valid
X <sub>1.6</sub>	0.611	Valid
X <sub>1.7</sub>	0.646	Valid

Berdasarkan tabel diatas .menunjukkan hasil kuesioner yang mencantumkan indikator pada variabel pengembangan karir telah memenuhi syarat validitas yaitu r-hitung > r-tabel. Oleh sebab itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
X <sub>2.1</sub>	0,585		Valid
X <sub>2.2</sub>	0,707		Valid
X <sub>2.3</sub>	0,670		Valid
X <sub>2.4</sub>	0,530	0,312	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,791		Valid
X <sub>2.6</sub>	0,781		Valid
X <sub>2.7</sub>	0,728		Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja telah memenuhi syarat validitas yaitu r-hitung > r-tabel. Oleh sebab itu, indicator - indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Item Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
Y.1	0.728		Valid
Y.2	0,687		Valid
Y.3	0.636		Valid
Y.4	0.631	0,312	Valid
Y.5	0.619		Valid
Y.6	0.821		Valid
Y.7	0.458		Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja pegawai telah memenuhi syarat validitas yaitu r-hitung > r-tabel. Oleh sebab itu, indikator - indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

**Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	7

Bersarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel di atas diketahui angka cronbach alpa adalah sebesar 0.73. Berarti semua pernyataan-pernyataan tentang pengembangan karir reliabel untuk digunakan.

**Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Bersarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel di atas diketahui angka cronbach alpa adalah sebesar 0.79. Berarti semua pernyataan-pernyataan tentang kepuasan kerja riabel untuk digunakan.

**Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's 5Alpha	N of Items
.770	7

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel di atas diketahui angka cronbach alpa adalah sebesar 0.77. Berarti semua pernyataan-pernyataan tentang kinerja pegawai riabel untuk digunakan.

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keputusan
Pengembangan Karir	0.73	0.60	Realibel
Kepuasan Kerja	0.79	0.60	Realibel
Kinerja Pegawai	0.77	0.60	Realibel

Bersarkan hasil penelitian Reabilitas di atas diketahui angka cronbach alpa adalah sebesar 0,73, 0.79, 0.77. Nilai ini lebih besar > 0,60. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah realibel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen pengembangan karir dan kepuasan kerja serta variabel dependen kinerja pegawai.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal. Normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman yaitu:

1. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
2. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.66758538
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.050
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.599

Asymp. Sig. (2-tailed) .866

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi **0,59** > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolineritas**

Uji multikolineritas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapatnya problem multikolineritas. Cara mengetahuinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10.00 maka terjadi multikolineritas. Hasil dari pengolahan data terlihat, angka tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 maka hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolineritas, seperti tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.468	3.344		1.934	.061		
Pengembangan_karir	.384	.136	.367	2.821	.008	.623	1.605
Kepuasan_Kerja	.397	.104	.499	3.835	.000	.623	1.605

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa nilai tolerance (*tolerance value*) untuk kedua variabel bebas sebesar (0,623) > 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga untuk kedua variabel bebas sebesar (1.605) < 10.00, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel bebas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih, membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>. dan menjawab pertanyaan yang telah dituangkan pada rumusan masalah sebelumnya dan sekaligus menjawab hipotesis yang telah dibentuk.

**Tabel 10. Hasil Regresi linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.468	3.344		1.934
1 Pengembangan_karir	.384	.136	.367	2.821	.008
Kepuasan_Kerja	.397	.104	.499	3.835	.000

Persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 6,468 + 0,384x_1 + 0,397x_2 + e$$

Interpretasi model:

- Konstanta (a) = 6,468 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja) = 0 maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 6,468 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi β<sub>1</sub> sebesar 0,384 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pengembangan karir terpenuhi, maka kinerja akan baik/tinggi.

- c. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,397 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kepuasan kerja terpenuhi, maka kinerja akan baik/tinggi.

**Uji F ( Simultan )**

Uji simultan dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara simultan atau bersama-sama.

**Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	169.047	2	84.524	28.836	.000 <sup>b</sup>	
Residual	108.453	37	2.931			
Total	277.500	39				

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Pengembangan\_karir

Berdasarkan hasil pengolahan yang terlihat pada tabel diatas nilai Ftabel dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$ , dimana nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 28,836 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.24 ( $28,836 > 3.24$ ) dengan probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0,000. Nilai probabilitas (nilai signifikan) tersebut  $<$  dari nilai  $\alpha=0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

**Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.468	3.344		
1 Pengembangan_karir	.384	.136	.367	2.821	.008
Kepuasan_Kerja	.397	.104	.499	3.835	.000

Berdasarkan tabel diatas Coefficients dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai pengaruh parsial/individu variabel tersebut sebesar 2,821 dan nilai t-tabel sebesar 2.026 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) maka hipotesis yang diajukan: pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai pengaruh parsial/individu variabel tersebut sebesar 3,835 dan nilai t-tabel sebesar 2.026 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) maka hipotesis yang diajukan: kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Determinasi bertujuan untuk mengukur besar kemampuan variabel independent (bebas) dalam menerangkan variabel dependent (terikat). Berikut adalah hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.609	.588	1.712

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Pengembangan\_karir

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,609 atau dibulatkan menjadi (61%). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Unit Perbaungan berpengaruh sebesar 61%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: hasil uji signifikan secara simultan atas variabel pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) bank BRI unit perbaungan,  $F_{hitung} > \text{Nilai } F_{tabel}$ , dimana nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 28.839 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.24 ( $28,836 > 3.24$ ) atau pada taraf signifikansi sebesar  $0.000 < A = 0.05$ . Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial variabel pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dimana nilai pengaruh parsial/individu variabel tersebut sebesar 2.821 dan nilai T-tabel sebesar 2.026 dengan tingkat signifikansi sebesar 2.821 dan nilai T-tabel sebesar 2.026 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.008 < 0.05$  pada taraf signifikansi 5% ( $A = 0.05$ ). Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dimana nilai pengaruh parsial /individu variabel tersebut sebesar 3.835 dan nilai T-tabel sebesar 2.026 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0.05$  pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Bank BRI unit perbaungan berpengaruh sebesar 61%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yaitu kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Assad, Moh. (2012). Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta.
- Amstrong, Micheal. (2009). Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 11<sup>th</sup> Edition. United Kingdom : Kogan Page.
- Bangun, Wilson (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta Erlangga.
- Dadang Hermawan. (2013). E- Businnes dan E- Commerce Yogyakarta. Andi.
- Fred Luthans, (2014). Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh, PT. Andi : Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gilmer, V.H Industrial Psychology. (2008) USA : McGraw Hill Book Company Inc.
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. (2009). Personel and industrial Psychology. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co.
- Gilmer, V.H Industrial Psychology. (2008) USA : McGraw Hill Book Company Inc.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- MangkuPrawira, S., dan A.V.Hubeis, (2011) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Penerbit Ghalia Indonesia : Bogor
- P. Siagian. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Penggabean, Mutiara .S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Glalia Indonesia. Ranupandojo,
- Suad Husnan . (2013). Manajemen Personalialia jilid 2. BPFE, UGM : Yogyakarta.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba Empat.

- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sugiono. (2019). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabet.
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D .Bandung: PT Alfabet
- Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- Siagian Sondang P. (2013) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2012).Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta. STIE.YKPN.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muhammad Lutfhi. (2012).Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan:USU Press.
- Wexley, Kenneth, N dan Yuki, (2009). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Jakarta: Rineka Cipta