

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kantor Cabang Jember

Analysis The Effect of Career Development, Work Motivation and Performance Appraisal to the Performance Employees in PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Jember Branch Officess

Distio Hanggala P, Sunardi, Wiji Utami

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: Hanggala50@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik dilakukan secara simultan maupun secara parsial. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi yaitu seluruh pegawai yang ada pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kantor Cabang jember. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenuh, sehingga seluruh pegawai tetap yang ada pada BTPN responden penelitian (sebanyak 32 pegawai). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel yang berpengaruh secara simultan seluruh variabel independen pada penelitian ini (Pengembangan karir, motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BTPN. Secara parsial variabel pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai BTPN kantor Cabang Jember.

Kata Kunci: Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Penilaian Prestasi kerja, dan Kinerja

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of career development, motivation, and performance appraisal to performance pegawai, both performed simultaneously or partially. The research approach used in this study is a quantitative research, with a population that whole employee who is on Pt. National Savings Bank Tbk Branch muddy. The sampling technique used in this study is saturated, so that all employees remain available on the Bank's research respondents (a total of 32 employees). Methods of data analysis used in this research is multiple linear regression. The results showed that the variables influence simultaneously all independent variables in this study (career development, motivation and performance appraisal) significantly affect the performance of the Bank's employees. Partial variable in this study affect the performance of the Bank's branch office employees Jember.

Keyword: Career Development, Work Motivation, Performance Appraisal, and Performance

Pendahuluan

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, salah satunya aspek dan peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. SDM yang ada Di dalam persaingan bisnis seperti Bank BTPN melakukan salah satu cara yang di tempuh untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawai.

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk merupakan jasa keuangan publik yang memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah, baik simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) yang berbeda dengan

bank yang lain adalah tetap juga mengkhususkan kepada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif. Namun disamping itu BTPN juga dikenal dengan Bank yang fokus pada segmen mass market yang terdiri dari pensiunan, pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), serta kelompok masyarakat prasejahtera produktif. Jadi secara real pasti di dalamnya terdapat bisnis yang di jalankan oleh BTPN, menawarkan berbagai macam fitur produk bisnis seperti Taseto, Paketmu, dan Mitra Usaha . Jadi di sini peran dari btpn sebagai bank yang melayani pensiunan sangat kompek, bukan hanya melayani masyarakat/nasabah saja dalam hal simpanan, pinjaman, dan penarikan pegawai aktif dan pensiunan saja namun juga memiliki banyak sekali bisnis di dalamnya.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam

meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung dari luar salah satunya pengembangan karir

Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seseorang akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berkembang supaya dapat bekerja dengan lebih baik dalam suksesi posisi yang ditemui dalam karirnya. Implementasi rencana karir pada hakikatnya membutuhkan pengembangan karir. Di dalam pengembangan karir hendaknya berisikan tentang perbaikan-perbaikan yang bersifat individu atau perorangan yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kaswan (2011:6): pengembangan karir dimulai dari individu, setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk mengembangkan karir atau karirnya akan terhambat.

Berkarir di BTPN membuka peluang bagi pegawai untuk mengenal lebih jauh segmen mass market. Mass market adalah pasar yang luas atau target pasar yang memang untuk masyarakat luas namun tetap sesuai dengan segmen yang telah di targetkan sebelumnya. Perusahaan-perusahaan banyak beranggapan bahwa kalau dapat menguasai mass market maka keuntungan yang di dapat sangat besar. Mass market dapat dikatakan juga sebagai komunitas yang sangat besar yang mempunyai potensi pasar yang sangat besar pula. Oleh karenanya banyak perusahaan-perusahaan berlomba, bersaing dan berkompetisi untuk berebut dalam mass market. Salah satu perusahaan tersebut adalah BTPN yang mempunyai visi mengemban mass market, untuk mengatasi permasalahan dan mampu bersaing dalam berebut mass market BTPN di tuntut selalu memberikan suatu inovasi produk baru, layanan baru, promosi yang semakin gencar, dan tentunya strategi yang handal agar mampu bersaing dalam berebut mass market dengan perusahaan lain. Maka di sini pegawai dan tim di tuntut untuk selalu mampu berkembang, berkembang dalam artian secara konseptual maupun teknis bias bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini juga dimungkinkan karena BTPN selalu mendorong seluruh tim dan pegawai untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya, dengan bereksplorasi di berbagai unit bisnis yang ada di BTPN. Jadi secara tidak langsung pegawai di harapkan selalu dapat berkembang jika ingin berkarir di BTPN dan bagaimana usaha-usaha mereka untuk pengembangan itu juga nanti nya akan menentukan pengembangan karir mereka.

Disamping pengembangan karir, faktor motivasi Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan mampu membuat mereka termotivasi dalam bekerja dengan diberikannya segala kebutuhan mereka, akan membuat mereka rela dan mau melakukan Sesutu demi kemajuan perusahaan. Yang terakhir adalah penilaian prestasi kerja

penilaian prestasi kerja juga sangat penting di lakukan oleh perusahaan guna menilai prestasi kerja mereka dan dalam memonitoring kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya dan fenomena saat ini banyak sekali penilaian prestasi kerja yang masih bersifat subjektif. Penilaian yang baik harus sesuai dengan ukuran-ukuran yang jelas bagaimana penilaian yang seharusnya di lakukan. Jadi dengan adanya suatu penilaian prestasi kerja yang baik yang objektif ini akan membuat pegawai merasa dinilai dengan adil dan mampu membuat mereka bisa berprestasi dan tentunya akan mempengaruhi kinerja dari mereka.

Jadi untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai tidak lepas dari suatu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut diantaranya, dengan adanya suatu pengembangan pegawai yang akan mengacu pada suatu pengembangan karir mereka, motivasi kerja, dan tak luput pula juga dapat dilihat dari suatu penilaian prestasi kerja pegawai oleh perusahaan. Dengan suatu penilaian yang objektif pegawai akan merasa dihargai dan itu dapat mempengaruhi kinerja mereka, sehingga mereka menjadi semangat dalam bekerja.

Apabila seorang Pegawai selalu ingin berkembang untuk suatu pengembangan karirnya, memiliki motivasi kerja dan loyalitas Pegawai yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi instansi atau organisasi. Akan tetapi instansi tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika Pegawainya tidak berkerja dengan baik, yang artinya Pegawai tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja. Dengan menerapkan konsep pengembangan karir, motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja yang di berikan oleh perusahaan agar dapat membentuk suatu loyalitas di dalam diri Pegawai supaya Pegawai tersebut lebih bersemangat dan giat bekerja sehingga kinerja Pegawai dapat meningkat.

Rumusan masalah pada artikel ini adalah a. Apakah pengembangan karir, motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk kantor cabang Jember? b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk kantor cabang Jember? c. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk kantor cabang Jember? d. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk kantor cabang Jember? e. Dari ketiga faktor mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk kantor cabang Jember?

Artikel ini memiliki beberapa tujuan yaitu untuk: mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir,

motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk kantor cabang Jember.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Data penelitian adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini merupakan explanatory research yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiritis.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada artikel ini menggunakan data primer berupa kuisioner yang dibagi kepada pegawai berupa pernyataan mengenai program pengembangan karir, motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja pegawai serta kuisioner pernyataan mengenai kinerja kepada kepala bagian Data sekunder pada penelitian ini berasal dari data internal PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk Kantor Cabang Jember berupa studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Subjek artikel ini menggunakan seluruh populasi pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk Kantor Cabang Jember. Metode sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, sehingga seluruh pegawai tetap PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk Kantor Cabang Jember dijadikan sampel penelitian sebanyak 32 pegawai.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi (Prayitno, 2010:12).
2. Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X1,X2.X3,,, Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear (Hasan, 2009:269).. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e$$

dimana : Y_i = kinerja ; X_{1i} = pengembangan karir ; X_{2i} = Motivasi Kerja; X_{3i} = Penilaian Prestasi Kerja ; e_i = variabel

pengganggu

Hasil Penelitian

Deskriptif Statistik

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan secara sistematis mengenai hal-hal yang terjadi dan yang dirasakan pegawai PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk Kantor cabang Jember, terkait dengan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja serta kinerja. Berikut ini penjabaran dari variabel dependen (pengembangan karir, motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja pegawai) pada masing-masing indikator yang digunakan melalui hasil kuisioner yang telah disebar :

1. Pengembangan karir (X_1)

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pertanyaan kuisioner penelitian ini, yaitu pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2), penilaian prestasi kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuisioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian.

Penilaian responden terhadap variabel pengembangan karir (X_1) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan kualitas kehidupan kerja dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi jawaban responden terhadap pengembangan karir

No	Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
1	13	40,6	12	37,5	1	3,1	5	15,6	1	3,1	32
2	3	9,4	13	40,6	-	-	16	50	-	-	32
3	19	59,4	12	37,5	1	3,1	-	-	-	-	32
4	19	59,4	9	28,1	4	12,5	-	-	-	-	32
5	16	50	14	43,8	2	6,3	-	-	-	-	32
Rata-rata	14	43,7	12	37,5	2	6,25	10	32,8	1	3,1	32

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Pengembangan Karir sangat setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Latar belakang pendidikan yang harus dicapai sebesar 40,6% dan 9,4%, indikator Pelatihan 59,4%, 59,4% dan 50%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 43,7% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Pengembangan Karir mempengaruhi dalam Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel 1 pada pernyataan X1.3 sebesar 59,4 % yang sangat setuju bahwa pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan (BTPN) Jember bahwa bimbingan kerja secara

langsung dan tidak langsung sering pegawai dapatkan dari perusahaan. Hal ini menunjukkan responden pegawai PT BTPN Jember memiliki keyakinan dan persepsi yang kuat bahwa dengan bimbingan kerja yang sering diberikan oleh perusahaan akan menambah kemampuan mereka, dan tentunya akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan hal itu juga akan mampu membuat suatu pengembangan bagi mereka, dengan pengembangan pada diri pegawai yang signifikan akan menunjukkan suatu pengembangan karir pula pada pegawai di perusahaan tersebut.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja (X₂) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan motivasi kerja dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi jawaban responden terhadap motivasi kerja

No	Jawaban Responden											
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	Total	
1	19	59,4	10	31,3	3	9,4	-	-	-	-	32	
2	24	75	8	25	-	-	-	-	-	-	32	
3	17	33,1	14	43,8	1	3,1	-	-	-	-	32	
4	19	59,4	13	40,6	-	-	-	-	-	-	32	
5	19	59,4	13	40,6	-	-	-	-	-	-	32	
Rata - rata	19	61,2	11	36,2	2	6,25						

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Motivasi Kerja sangat setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Rasa aman yang harus dicapai sebesar 59,4%, 75%, 53,1% dan indikator Kebutuhan aktualisasi diri 59,4% dan 59,4%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 61,2% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi dalam Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 2 pada pernyataan X_{2.2} sebesar 75 % yang sangat setuju bahwa pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan (BTPN) Jember bahwa rasa aman yaitu jaminan hari tua yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan motivasi kerja tersendiri bagi pegawai, bahkan mereka akan rela melakukan apapun guna meningkatkan kinerja mereka untuk tujuan suatu perusahaan tersebut. Tentunya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan.

3. Penilaian Prestasi Kerja (X₃)

Penilaian responden terhadap variabel penilaian prestasi kerja (X₃) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan loyalitas pegawai dijelaskan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi jawaban responden terhadap penilaian prestasi kerja

No	Jawaban Responden											
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	Total	
1	14	43,8	17	53,1	1	3,1	-	-	-	-	32	
2	14	43,8	18	56,3	-	-	-	-	-	-	32	
3	15	46,9	17	53,1	-	-	-	-	-	-	32	
Rata - rata	14	44,8	17	54,1	1	3,1						

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Penilaian Prestasi Kerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Praktis sebesar 53,1%, indikator Kejelasan Standar 56,3% dan Indikator Kriteria Objektif 53,1%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 54,1% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Penilaian Prestasi Kerja mempengaruhi dalam kriteria Objektif Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel 3 pada pernyataan X_{3.2} sebesar 56.3 % yang setuju bahwa pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan (BTPN) Jember bahwa mereka telah memahami tolak ukur penilaian prestasi kerja pegawai oleh perusahaan dalam menilai prestasi kerja mereka. Jadi dengan adanya persepsi yang sedemikian dari pegawai BTPN Jember dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah benar-benar memberikan kejelasan standar penilaian prestasi kerja pegawai dalam hal penilaian prestasi kerja bagi mereka. Dengan ini pegawai akan memahami hal-hal apa saja yang menjadi acuan dalam penilaian prestasi kerja mereka. Adanya transparansi system penilaian ini akan menambah semangat pegawai dalam bekerja, dan khususnya dalam mengejar suatu prestasi kerja mereka. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai yang seperti ini tentunya akan meningkatkan kinerja mereka, karena mereka dinilai untuk diri mereka sendiri dan untuk kepentingan mereka sendiri karena ini menyangkut prestasi dari mereka, dan tentunya mereka akan berlomba lomba guna meningkatkan kinerja mereka di perusahaan tersebut

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis data pada penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Bertujuan untuk menggambarkan hubungan mengenai pengembangan karir, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk Kantor Cabang Jember Hal-hal penting dalam uji analisis regresi linier berganda antara lain : persamaan model regresi, hasil uji F, dan hasil uji t

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Variabel Independen	Coefficients B	t	Sig.
(Constant)	,904		
Pengembangan	,344	2,550	.017

Karir			
Motivasi Kerja	,209	2,589	,015
Penilaian Prestasi Kerja	1,080	6,149	.000**
Adjusted R	= 0,750	F	= 790,5
R Square	= 0,744	Sig F	= 0,000**

Keterangan : **signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Uji SPSS 20 di olah 2016

Tabel 4 menunjukkan nilai *Coefficients B* pada masing-masing variabel independen. Seluruh variabel memiliki nilai koefisien bertanda positif dengan rincian pengembangan karir (+)0,344, motivasi kerja (+)0,209 dan penilaian prestasi kerja (+)1,080. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Uji F yang dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan, memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan bahwa F_{hitung} bernilai 790,5 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diartikan bahwa semua variabel bebas (pengembangan karir, motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja) secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk Kantor Cabang Jember.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial pada variabel bebas yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan uji t dimana variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional tbk Kantor Cabang Jember. yang signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada Uji F terhadap hipotesis pertama (H1) dapat dilihat pada Tabel 4 bahwa Pengembangan Karir, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Artinya Pengembangan Karir, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh kinerja pegawai akan semakin meningkat (H1 diterima).

Pengembangan karir, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja mempunyai kontribusi terhadap efektivitas kinerja pegawai. Faktor-Faktor Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor yakni Faktor Kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill).

Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H2) dapat dilihat pada Tabel 4 bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,017. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat (H2 diterima).

Pengembangan karir sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja manusia yang memiliki berbagai macam kegiatan dalam masyarakat serta hubungan erat dengan usaha peningkatan kesejahteraan atau taraf hidup manusia itu sendiri. Armstrong (1998:59) menyatakan bahwa pengembangan sebagai upaya peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai. Pengembangan di dasarnya pada fakta seseorang mengalami perubahan, perubahan tersebut dapat dilakukan dengan upaya pendidikan, dan pelatihan. Pendidikan adalah untuk meningkatkan suatu keahlian secara konseptual dan teoritis serta mampu untuk seseorang sebagai syarat duduk di sebuah jabatan, semakin tinggi pendidikan seseorang maka di harapkan semakin tinggi juga keahlian secara konseptualnya pelatihan adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian secara teknis. Dengan diberikanya pelatihan terhadap pegawai dengan frekuensi yang cukup besar serta kemauan pegawai dalam melakukan suatu kegiatan pelatihan maka ini akan mampu meningkatkan keahlian mereka di bidang teknis dan tentunya akan membuat peningkatan pula dalam suatu kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) dapat dilihat pada Tabel 4 bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,015. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Motivasi Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat (H3 diterima).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas dari manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai/pegawai) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi tersebut terlihat ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, dia

akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam satu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut (Bangun, 2012:313).

Pemberian kebutuhan pada pegawai akan membuat mereka termotivasi dalam bekerja. Karena dengan diberikannya semua kebutuhan yang mereka perlukan, ini akan membuat mereka rela dan mau untuk melakukan apapun demi kemajuan perusahaan karena mereka sudah merasa apa yang menjadi kebutuhannya telah terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diantaranya adalah Kebutuhan fisiologis seperti waktu istirahat, kebutuhan rasa aman seperti jaminan hari tua, kebutuhan social seperti interaksi antar teman dalam lingkup kerja, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pengaruh Penilaian Prestasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis keempat (H4) dapat dilihat pada Tabel 4 bahwa Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat (H4 diterima).

Menurut Hasibuan (2006: 87), penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap pegawai, penilaian prestasi kerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para pegawai mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja dan kinerja pegawai pun meningkat.

Penelitian yang baik harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan penilaian dan system penilaian yang baik pula antara lain: Praktis, Kejelasan standart, Objektif. Penilaian secara praktis itu real menilai prestasi kerja pegawai dengan memperhatikan seluruh aspek yang dinilai berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Karena dengan di nilai secara praktis perusahaan dapat mengavaluasi hasil kerja, dan seluruh aspek yang menjadi pedoman perusahaan dalam menilai pegawainya. Penilaian yang seperti ini akan membuat pegawai berlomba dalam meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga ini mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai yang selalu meningkat. Begitu pula dengan kejelasan standart dan objektifitas penilaian, dengan penilaian yang jelas standartnya serta mempunyai objektifitas penilaian yang tinggi pegawai merasa di hargai dan di nilai dengan sebaik-baiknya dengan ini mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Pengembangan karir, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan pensiunan (BTPN) tbk Kantor Cabang Jember

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Variabel independen dalam penelitian ini masih terbatas yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja.

Saran

Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk lebih dikembangkan dan memilih variabel yang lebih berpengaruh besar dari penelitian yang telah dilakukan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada pegawai PT. Bank Tabungan pensiunan Nasional (BTPN) tbk Kantor Cabang Jember sebagai responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. Performance Management – The New Realities. London: Institute of Personnel and Development.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga..
- Hasan, M, I. 2009. Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kaswan. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. 2011. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Mathis Robert L., dan Jackson John H., Human Resource Management (Terjemahan), Buku 2, Edisi Kesembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Prayitno, D. 2010. Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom