



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN

Jellita

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Yusuf Supardi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

Jellitaa04@gmail.com, dosen01833@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the determinants that influence employee performance, both external factors (i.e., career development) and internal factors (i.e., work motivation). Furthermore, this study examines the role of motivation as a mediating variable in the relationship between career development and employee performance, and examines the direct and indirect effects of both factors on performance improvement. The study was conducted in several companies in the service and manufacturing sectors, each with diverse characteristics, particularly in terms of human resource management and career development strategies. The methodology used was a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Based on the test results, it was found that a structured and systematic career development program has a positive effect on work motivation, ultimately improving employee performance. The results also indicate that work motivation is an important factor strengthening the relationship between career development and employee performance. Therefore, companies need to pay attention to career development strategies, providing promotion opportunities, training, and adequate rewards to continuously improve motivation and performance. Additional testing by changing motivation indicators produced evidence consistent with the main test, thus strengthening the research results*

Keywords: *Career Development, Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor determinan yang memengaruhi kinerja karyawan, baik faktor eksternal (yaitu pengembangan karir) maupun faktor internal (yaitu motivasi kerja). Selain itu, penelitian ini juga menelaah peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan, serta melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kedua faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja. Penelitian dilakukan pada beberapa perusahaan di sektor jasa dan manufaktur yang memiliki karakteristik beragam, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan strategi pengembangan karir. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa program pengembangan karir yang terstruktur dan sistematis berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan strategi pengembangan karir, pemberian kesempatan promosi, pelatihan, serta penghargaan yang memadai agar mampu meningkatkan motivasi dan kinerja secara berkelanjutan. Pengujian tambahan dengan mengganti indikator motivasi menghasilkan bukti yang konsisten dengan pengujian utama, sehingga memperkuat hasil penelitian

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kinerja yang

optimal, perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan daya saing, dan mempertahankan eksistensi dipasar yang kompetitif. PT BCA Finance, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan mencapai target perusahaan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan mempertahankan daya saing di pasar. Kinerja yang baik tidak hanya ditunjukan oleh pencapaian target kuantitatif, tetapi juga oleh kualitas kerja, disiplin, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Berdasarkan data kinerja karyawan pada PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah, secara umum target yang ditetapkan pada setiap divisi telah tercapai bahkan melebihi standar yang diharapkan

**Tabel 1. 1 Data Key Perfomence Indicator Kinerja Karyawan
PT BCA Finance Tahun 2024**

No	Jabatan/Posisi	Indikator Kinerja Utama (KPI)	Tahun 2024		
			Target	Realisasi (100%)	Metode Pengukuran
1.	Marketing	Jumlah nasabah baru	≤ 90 nasabah/tahun	50	Laporan Penjualan Tahunan
2.	Customer Servis	Tingkat kepuasan pelanggan (CSAT)	$\geq 90\%$ tagihan tertagih	70%	Survei Kepuasan Pelanggan
3.	Collection	Tinggat keberhasilan penagihan	$\geq 95\%$	96%	Laporan Penagihan Bulanan
4.	Human Resource Departement (HRD)	Tinggat kehadiran karyawan	$\geq 95\%$	85%	Laporan Pelatihan HRD

Sumber: PT BCA Finance 2024

Berdasarkan tabel 1.1 pada PT BCA Finance diatas, terlihat bahwa setiap divisi memiliki pencapaian yang baik. Divisi Marketing tidak berhasil mencapai target karena hanya mendapat nasabah 50 nasabah baru per tahun dari target $\leq 90\%$ nasabah. Divisi Customer Service tidak mencapai target hanya dibawah tingkat kepuasan pelanggan sebesar 70% dari target $\geq 90\%$, sedangkan Divisi Collection mencapai tingkat keberhasilan penagihan sebesar 96% dari target $\leq 95\%$. Dan Divisi Human Resource Department bahkan tidak mencapai target karena tingkat kehadiran karyawan 85% dari target $\leq 95\%$. Pencapaian ini menunjukan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 1. 2 Data Pengembangan Karir PT BCA Finance Tahun 2024

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Ikut Pelatihan (orang)	Punya Rencana Karir (%)	Punya Mentor (%)	Skor Umpan Balik dari Atasan (1-10)
1.	Marketing	15	4	30%	25%	4,5
2.	Customer Servis	10	3	40%	35%	5,0
3.	Collection	35	10	45%	40%	5,5
4.	Human Resource	8	5	60%	55%	6,0

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN**

	Departement (HRD)					
--	----------------------	--	--	--	--	--

Sumber: PT BCA Finance 2024

Selain pencapaian kinerja, PT BCA Finance juga memperhatikan aspek Pengembangan karir karyawan. Data menunjukan bahwa tingkat partisipasi pelatihan karyawan cukup bervariasi. Divisi Human Resource Department mencatat 60% karyawan mengikuti pelatihan diikuti oleh Marketing 40%, Customer Service 40%, dan Collection 45%. Persentase karyawan yang memiliki rencana karir juga tergolong tinggi rata rata dibawah 50% dengan dukungan mentoring yang kurang baik, berkisar antara 40% hingga 60%. Hal ini mengindikasikan adanya masalah diperusahaan dalam memberikan dukungan terhadap pengembangan kompetensi dan rencana karir karyawan

Tabel 1. 3 Data Motivasi PT BCA Finance 2024

No	Indikator Motivasi Kerja	Deskripsi Penilaian	Bobot %	Target Penilaian	Sumber Data penilaian
1.	Kebutuhan Fisiologis	Gaji pokok dan tunjangan dinilai cukup terpenuhi oleh sebagian besar karyawan	85%	$\geq 80\%$	Hasil survei karyawan
2.	Kebutuahan Rasa Aman	Beberapa karyawan merasa kontrak kerjasah kurang jelas	75%	$\geq 80\%$	Hasil survei karyawan
3.	Kebutuhan Sosial	Hibungan antar tim cukup baik, namun nilai kurang solid	65%	$\geq 80\%$	Hasil survei karyawan
4.	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan dari atasan dirasakan masih kurang	60%	$\geq 80\%$	Hasil survei karyawan
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kesempatan pengembangan diri dan pelatihan masih terbatas	55%	$\geq 80\%$	Hasil survei karyawan

Sumber: PT BCA Finance 2024

Namun demikian, Motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Berdasarkan data diatas, Kebutuhan fisiologis (gaji dan tunjangan) dinilai 85%, kebutuhan rasa aman 75%, kebutuhan sosial 65%, kebutuhan penghargaan 60%, dan kebutuhan aktualisasi diri 55%. Persentase yang relatif rendah pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri menunjukan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan pemberian apresiasi serta kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanpa motivasi yang memadai, pelatihan dan fasilitas yang di sediakan perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal. Sebaliknya motivasi yang tinggi tanpa kejelasan jenjang karir dapat menurunkan semangat kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengembangan karir dan motivasi perlu dikelola secara seimbang agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2019:260), “Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka

mencapai karir yang diinginkan”. Menurut Yulita (2017:436), “ Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang”. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut, dan mengawasi karir.

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *move*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020: 77), “Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa”. Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan dalam organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016:8), “Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif atau korelasional dengan pendekatan kuantitatif”. Penelitian asosiatif atau korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X₁)

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Perencanaan Karir				
1.	Saya memiliki pemahaman yang jelas mengenai jalur karir saya di perusahaan ini.	0.605	0.238	Valid
2.	Perusahaan memberikan panduan yang jelas mengenai jenjang karir bagi karyawan.	0.834	0.238	Valid
3.	Saya merasa didukung oleh atasan dalam merencanakan karir saya.	0.645	0.238	Valid
Pengembangan Karir Individu				
4.	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan	0.732	0.238	Valid

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN**

	pengembangan karir.			
5.	Perusahaan menyediakan program mentoring atau coaching untuk membantu pengembangan karir saya.	0.797	0.238	<i>Valid</i>
Pengembangan Karir SDM				
6.	Perusahaan memiliki kebijakan yang mendukung pengembangan karir karyawan.	0.796	0.238	<i>Valid</i>
7.	Saya merasa ada kesempatan untuk naik jabatan berdasarkan kompetensi dan kinerja karyawan.	0.740	0.238	<i>Valid</i>
Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja				
8.	Saya menerima umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja saya secara berkala.	0.703	0.238	<i>Valid</i>
9.	Umpan balik yang saya terima membantu saya dalam mengembangkan karir saya.	0.824	0.238	<i>Valid</i>
10.	Saya terasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja saya setelah umtuk menerima umpan balik dari atasan.	0.668	0.238	<i>Valid</i>

Sumber : Data Kuesioner 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, variabel Pengembangan Karir (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.238), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kebutuhan Fisiologi				
1.	Saya merasa perusahaan telah memberikan fasilitas yang mendukung kesejahteraan fisik saya, seperti tempat kerja yang nyaman.	0.739	0.238	<i>Valid</i>
2.	Saya mendapatkan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya, seperti makanan dan tempat tinggal dan kesehatan.	0.703	0.238	<i>Valid</i>
Kebutuhan Rasa Aman				
3.	Saya merasa aman secara fisik dan psikologis saat bekerja di perusahaan ini.	0.810	0.238	<i>Valid</i>
4.	Saya yakin bahwa pekerjaan saya di perusahaan ini memiliki kepastian dan stabilitas jangka panjang.	0.714	0.238	<i>Valid</i>

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN**

Kebutuhan Sosial				
5.	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan saya.	0.753	0.238	<i>Valid</i>
6.	Saya mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari lingkungan kerja saya.	0.707	0.238	<i>Valid</i>
Kebutuhan Penghargaan				
7.	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan pencapaian saya dalam pekerjaan.	0.861	0.238	<i>Valid</i>
8.	Saya mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang sesuai dari atasan atas hasil kerja saya.	0.761	0.238	<i>Valid</i>
Kebutuhan Aktualisasi Diri				
9.	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi diri di tempat kerja.	0.854	0.238	<i>Valid</i>
10.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan saya.	0.767	0.238	<i>Valid</i>

Sumber : Data Kuesioner 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.238), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kualitas				
1.	Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0.737	0.238	<i>Valid</i>
2.	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau perlu diperbaiki ulang.	0.629	0.238	<i>Valid</i>
3.	Saya menerima umpan balik positif terkait kualitas pekerjaan saya dari atasan atau rekan kerja.	0.695	0.238	<i>Valid</i>
Kualitas				
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.	0.645	0.238	<i>Valid</i>
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.	0.739	0.238	<i>Valid</i>
Pelaksanaan Tugas				
6.	Saya menjalankan tugas dan	0.709	0.238	<i>Valid</i>

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN**

	tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.			
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.	0.710	0.238	<i>Valid</i>
Tanggung Jawab				
8.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	0.680	0.238	<i>Valid</i>
9.	Saya menyelesaikan tugas tanpa perlu diawasi secara ketat oleh atasan.	0.795	0.238	<i>Valid</i>
10.	Saya siap menerima konsekuensi dari hasil pekerjaan yang saya lakukan.	0.657	0.238	<i>Valid</i>

Sumber : Data Kuesioner 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.238), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,906	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,920	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	0,600	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas, menunjukan bahwa nilai reliabelitas konsisten internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel Pengembangan Karir X₁ sebesar **0,906**, Motivasi X₂ sebesar **0,920**, dan Kinerja Karyawan Y sebesar **0,882**. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item item memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

Uji Normalitas

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		68
<i>Normal Parametersa,b</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,88770095
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,097
	<i>Positive</i>	,080
	<i>Negative</i>	-,097
<i>Test Statistic</i>		,097
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,190c

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN**

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikan adalah $0,05 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,600	2,359		4,493	,000		
	Pengembangan Karir	,497	,124	,556	4,020	,000	,220	4,551
	Motivasi	,269	,116	,320	2,315	,024	,220	4,551

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Dari hasil data diatas, dapat di simpulkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh $0,220 > 0,10$ dan nilai VIF yang diperoleh $4,551 < 10,00$ maka dapat disimpulkan keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolonieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,852 ^a	,727	,718	2,932	1,999

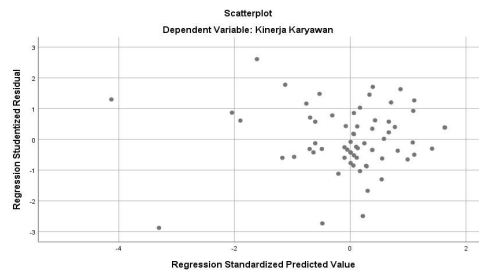
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti, output, SPSS V26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan pada regresi ini bahwa nilai Durbin - Watson = 1,999 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas data Scatterplot

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	10,600	2,359		4,493
	Pengembangan Karir	,497	,124	,556	4,020
	Motivasi	,269	,116	,320	2,315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Penelitian, Output SPSS V26

1. Nilai constanta adalah 10,600 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Pengembangan Karir dan Motivasi (X_1 dan X_2 adalah 0) maka Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan ada sebesar 10,600 satuan
2. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X_1) adalah 0,497 artinya jika variabel Pengembangan Karir (X_1) meningkat 1 dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan meningkat sebesar 0,497 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) adalah 0,269 artinya jika variabel Motivasi (X_2) meningkat 1 dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan meningkat sebesar 0,269 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Korelasi

**Tabel 4.9 Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Model Summary</i>									
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>R Square Change</i>	<i>Change Statistics</i>			
						<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	,852 ^a	,727	,718	2,932	,727	86,350	2	65	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

Sumber : Penelitian, Output SPSS V26

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) sebesar 0,852 termasuk interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan anatar variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square X_1, X_2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,727	,718	2,932

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data olahan SPSS 26

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.727 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja) dipengaruhi oleh variabel X_1 (Pengembangan Karir) dan variabel X_2 (Motivasi) sebesar 72,7 %.

Uji Hipotesis

Tabel 4.11 Hasil Uji t (X_1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,266	2,418		,000
	Pengembangan Karir	,750	,060	,839	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.26 dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut, Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan Pengembangan Karir (X_1) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$.

Tabel 4.12 Hasil Uji t (X_2)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,941	2,448		,000
	Motivasi	,682	,060	,812	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.27 dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut, Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan Motivasi (X_2) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$.

Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1484,417	2	742,208	,000b

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN**

<i>Residual</i>	558,701	65	8,595		
<i>Total</i>	2043,118	67			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Cons tant*), Motivasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.28, dapat diperoleh melalui hasil statistik SPSS versi 26 ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama, variabel bebas terhadap variabel terkait digunakan uji F. Menentukan f_{tabel} $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$, k adalah variabel bebas (X), n adalah jumlah sampel $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 68-2 = 66$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 86,350 dan sedangkan nilai f_{tabel} (lampiran) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 65 adalah sebesar 3.14 signifikansi sebesar 0.000. jadi $f_{hitung} > f_{tabel}$, ($86,350 > 3.14$) dan signifikan lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil regresi $Y = 11,266 + 0,750 X_1$. Untuk nilai koefisien korelasi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,839 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Untuk nilai determinasi sebesar 0,704 dan diuji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 12,529 > dari t_{tabel} 1,997 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, menandakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil regresi $Y = 13,941 + 0,682 X_2$. Untuk nilai koefisien korelasi variabel Motivasi sebesar 0,812 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Untuk nilai determinasi sebesar 0,659 dan diuji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 11,283 > dari t_{tabel} 1,997 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, menandakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan
3. Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil regresi $Y = 10,600 + 0,497 X_1 + 0,269 X_2$. Untuk nilai koefisien korelasi sebesar 0,852 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Untuk nilai determinasi sebesar 0,727 dan diuji hipotesis diperoleh nilai f_{hitung} 86,350 > dari f_{tabel} 3,14 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Finance Wisma BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

Abdillah, W., & Hartono, J. M. (2015). *Partial Last Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN**

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiera Media.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pena Persada.
- Darojat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 84-100.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Program Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Fresh Market Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Suara Mahasiswa Manajemen)*, 532.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Muhammadin, A., Ridjal, S., Runtuwuwu, D. A., & Nurhidayah. (2022). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar). *Jurnal Riset Akutansi Manajemen Voll.11*, 99-109.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nazli, P., Marliyah, & Juliyanti Nasution, Y. S. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2083-2092.
- Norbadih, & Avriyanti, S. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG TANJUNG KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Mahasiswa Administrasi dan Administrasi Bisnis Vol.3*.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan Dari Teori Ke Praktik)*. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung.
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2020). Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan PT Bni Kcp Pamulang. *ProBank : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 167-175.
- Pratama, S. D., Hasibuan, M. I., & Ritonga, A. Y. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Rantauprapat Ahmad Yani. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 885-901.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan seni dan Teknologi*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BCA FINANCE WISMA BCA PONDOK INDAH KOTA JAKARTA SELATAN**

- Rosalina, L. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VERENA MULTI FINANCE TBK CABANG PEKANBARU. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*.
- Santoso, S. (2015). *Pengolahan Data Statistik Di Era Reformasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR WILAYAH PEKANBARU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol.7*.
- Subandi, & Ghozali, I. (2013). Determinan Efisiensi dan dampaknya terhadap Kinerja Profitabilitas Industri PerBankan Di Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 123-135.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Distribusi Bisnis Vol.2*.
- T, H. H. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Yikwa, L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN(Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.5*.
- Yuliardi, R., & Nuraeni, Z. (2017). *Statistiska Penulisan, Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta: Innosain.
- Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Yang Tidak Jelas dan ketidakpuasan kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Jakarta*, 845-857.

Sumber Jurnal:

- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 84-100
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Fresh Market Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Suara Manajemen (Suara Mahasiswa Manajemen)*, 532.
- Muhammadin, A., Ridjal, S., Runtunuwu, D. A., & Nurhidayah. (2022). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar). *Jurnal Riset Akutansi Manajemen Voll.11*, 99-109.
- Nazli, P., Marliyah, & Juliyanti Nasution, Y. S. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2083-2092.
- Norbadiyah, & Avriyanti, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi dan Administrasi Bisnis Vol.3*.
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2020). Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan PT Bni Kcp Pamulang. *ProBank : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 167-175.
- Pratama, S. D., Hasibuan, M. I., & Ritonga, A. Y. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Rantauprapat Ahmad Yani. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 885-901.

- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan seni dan Teknologi*.
- Rosalina, L. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol.7*.
- Subandi, & Ghozali, I. (2013). Determinan Efisiensi dan dampaknya terhadap Kinerja Profitabilitas Industri Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 123-135.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Distribusi Bisnis Vol.2*.
- Yikwa, L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.5*.
- Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Yang Tidak Jelas dan ketidak puasan kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Jakarta*, 845-857