

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR DAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN BAGIAN KREDIT LINI**  
(Studi PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Tulungagung)

*MUHAMMAD AFIQ*

**ABSTRAK**

Disamping faktor-faktor motivasi dan pelatihan, pengembangan karir sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan atau sasaran organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia bertujuan menghasilkan kerangka yang kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang (Sedarmayanti, 2010;167). Pengembangan karier seorang pegawai juga perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin mcinperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Rumusan masalah penelitian ; (1) Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan; (2) Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan; (3) Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengembangan karir; dan (4) Faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Obyek penelitian ini dilakukan adalah karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung, dengan jumlah sampel seluruh karyawan bagian kredit lini berjumlah 43 orang.

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil :

1. Variabel motivasi (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X3) karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (sig F) sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , serta nilai sig t masing-masing variabel (X1 = 0,000 dan X2 = 0,007) juga lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel motivasi (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (sig F) sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , serta nilai sig t masing - masing variabel (X1 = 0,000 dan X2 = 0,000) juga lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel motivasi (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (sig F) sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , serta nilai sig t masing-masing variabel (X1 = 0,016; X2 = 0,005 dan X3 = 0,001) juga lebih kecil dari 0,05.
4. Dari ketiga variabel tersebut, variabel pengembangan karir (X3) merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurai atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilan. Berta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia menghendaki adanya suatu falsafah pengelolaan yang mengakui pentingnya efektifitas kerja seseorang sebagai individu. Hal ini penting karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kesediaan dan kemampuan individu untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian efektifitas kerja yang tinggi, maka tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan akan tercapai.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja ini, maka diperlukan suatu motivasi bagi karyawan, karena pada dasarnya mereka itu mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda. Di samping itu, sebagai manusia mereka tidak terlepas dari berbagai keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku seseorang, maksudnya apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan maka orang tersebut akan merasa peka terhadap usaha motivasi guna

tercapainya pemenuhan kebutuhan tersebut.

Disamping faktor-faktor motivasi dan pelatihan tersebut, pengembangan karir sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan atau sasaran organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia bertujuan menghasilkan kerangka yang kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang (Sedarmayanti, 2010;167).

Pengembangan karier seorang pegawai juga perlu dilakukan, karena seorang pegawai bckrla dalam suatu organisasi tidak hanya ingin mcinperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahkan dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja.

Pada sebuah lembaga yang menangani bidang keuangan, seperti bank misalnya, sangat memerlukan karyawan-karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, khususnya karyawan yang berada pada bagian kredit, baik itu sebagai surveyor maupun sebagai collector. Bidang tugas ini sangat berat dan merupakan ujung tombak dari sebuah perbankan. Tidak terkecuali pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Tulungagung, juga dituntut untuk memotivasi serta memberdayakan karyawannya. Untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan, maka karyawan bagian kredit khususnya, harus mencapai sebuah titik prestasi kerja tertinggi dalam melaksanakan tugas bidangnya.

Prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta kemampuan kerja yang cakap atau profesional sesuai dengan bidang tugasnya. Hal itu juga bisa ditunjang dengan adanya kebijakan pengembangan karir yang jelas dan terarah serta berkeadilan.

Berkaitan dengan hal ini atas, penelitian ini dilakukan dengan penentuan sasaran yang ingin dicapai yaitu dengan mengarnbil terra : "pengaruh Motivasi dan pelatihan terhadap pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Tulungagung)".

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan Tatar belakang tersebut di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung?
2. Bagairnana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung melalui pengembangan karir?
4. Faktor manakah yang paling dominan pengengaruhinya terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut, dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung

### **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan informasi untuk pembuatan keputusan kebijakan lembaga dalam rangka pengembangan dan pencapaian tujuan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan bagian kredit lini pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Tulungagung.
2. Sebagai bahan informasi yang berguna bagi penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan permasalahan motivasi, pelatihan, pengembangan karier dan prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai informasi penambah pengetahuan, pengalaman dan pengembangan diri di dalam penulisan ilmiah bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Sebagai bahan sumbangan pustaka ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 4 bulan, yaitu pada bulan Oktober

2011 sampai dengan bulan Januari 2012. Adapun lokasi penelitian adalah PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Tulungagung.

### Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatoy research yaitu menyoroiti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Masri Singarimbun, 1987:3).

### Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, sedangkan sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Populasinya adalah seluruh karyawan bagian kredit lini pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Tulungagung.

### Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Agar data yang diperoleh representatif maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi.

Meru Arikunto (1998:120) apabila subyek kurang dari 100 orang lebih baik diarnbil seluruhnya sebagai sampelnya. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sebagai sampel dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi akan diambil sebagai sampel.

Dengan dasar pendapat tersebut di atas maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kredit lini pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Tulungagung sejumlah 43 orang sedangkan teknik

penarikan sampelnya menggunakan sensus sampling.

Menurut Sugiyono (2004:60), "Sensus sampling atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel".

### Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu konsep yang mempunyai variasi nilai dengan klasifikasi tertentu dan dapat pula diartikan sebagai segala sesuatu yang akan dijadikan obyek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Cholid Narbuko dan Abu Achmadi ; 1999)

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari

1. Variabel bebas, terdiri dari :
  - a. Motivasi ( $X_1$ ), dengan indikator:
    - Motivasi instrinsik ( $X_{1,2}$ )
    - Motivasi ekstrinsik ( $X_{1,2}$ )
  - b. Penelitiann ( $X_2$ ), dengan indikator
    - On the job ( $X_{2,1}$ )
    - Off the job ( $X_{2,2}$ )
  - c. Pengembangan Karier ( $X_3$ ), dengan indikator
    - Promosi jabatan ( $X_{3,1}$ )
    - Pendidikan dan latihan ( $X_{3,2}$ )
  - d. Variabel terikat yaitu Kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan indikator
    - Kualitas kerja ( $Y_1$ )
    - Kuantitas kerja ( $Y_2$ )
    - Ketepatan waktu ( $Y_3$ )

### Teknik Pengumpulan Data

Nazir (1988:221) mengemukakan bahwa "pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan".

Dari pengertian diatas, pengumpulan data merupakan unsur terpenting dalam melaksanakan penelitian ilmiah. Oleh karena itu pengumpulan data harus

dilaksanakan dengan sungguh-sungguh agar relevan dengan topik pembahasan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Library Research

Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari kepustakaan. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh teori-teori dari ahli terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang ada.

2. Field Research

Penelitian dilakukan dengan meninjau dan mengamati secara langsung obyek penelitian, dengan menggunakan metode sebagai berikut

a. Metode Observasi

Pengamatan langsung untuk memperoleh data tentang perilaku, proses pelayanan kepada masyarakat, dan hal-hal lain dari obyek pada saat penelitian berlangsung.

b. Metode Wawancara

Mengadakan tanya jawab langsung kepada responden dan obyek penelitian.

c. Metode Kuesioner

Memberi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada responden untuk diisi oleh responden.

**Teknik Analisa Data**

Setelah data terkumpul, maka dibuat analisis agar bisa ditarik kesimpulan-kesimpulan yang sangat berguna bagi pengambilan keputusan (SLIprai1to,1997). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis Analisa Regresi Berganda.

Anto Dajan (1986;399) mengungkapkan bahwa Analisis Regresi Berganda adalah analisis untuk mengetahui intensitas hubungan dua variabel yaitu X (Independen). dan Y (Dependen), jadi bila dihubungkan dengan penelitian ini maka

analisis regresi berganda, adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Rumus Analisis Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

**Dimana :**

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Pelatihan

X<sub>3</sub> = Pengembangan Karir

e = Error item (variabel lain tidak dijelaskan)

**Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala apa yang ingin diukur (Masri singarimbun; 1989). Karena data yang dikumpulkan berasal dari kuesioner, maka kuesioner yang disusun juga harus mengukur apa yang ingin diukur atau dengan kata lain, pengujian validitas ini menggunakan data-data variabel yang ingin diteliti.

Cara menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara masing--masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment

Angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r Label maka butir valid. Sebaliknya, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir tidak valid.

**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Djamaludin Ancok seperti yang dikutip oleh Masri Singarimbun (1989) menerangkan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Menurut Robert L. Ebel & David A. Frisbie (1991) uji reliabilitas instrumen penelitian menghasilkan alpha yang dibakukan (standardized item alpha), dan nilai alpha ini harus lebih dari reliabilitas yang diijinkan.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**

#### **1. Penilaian Responden tentang Motivasi ( $X_1$ )**

Penilaian responden tentang motivasi yang digali dengan indikator motivasi instrinsik terdiri dari 4 item dan motivasi ekstrinsik terdiri dari 3 item dapat dijabarkan sebagai berikut :

Diketahui bahwa penilaian responden tentang bekerja semata-mata ingin memenuhi kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sejumlah 25 responden atau 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kadang-kadang responden bekerja semata-mata ingin memenuhi kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi.

Penilaian responden tentang bekerja dengan suasana santai tanpa merasa ada tekanan dari pihak manapun didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sejumlah 20 responden atau 46,5%. Hal ini membuktikan bahwa kadang-kadang responden bekerja dengan suasana santai tanpa merasa ada tekanan dari pihak manapun.

Penilaian responden tentang merasa nyaman bekerja terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dianggap sesuai dengan minat atau kehendaknya didominasi oleh jawaban sering yaitu sejumlah 22 responden atau 51,2%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden sering merasa nyaman bekerja terhadap

pekerjaan-pekerjaan yang dianggap sesuai dengan minat atau kehendaknya.

Penilaian responden tentang merasa mengerjakan sesuatu pekerjaan adalah merupakan kebutuhan semata, bukan untuk orang lain didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sejumlah 22 responden atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kadang-kadang responden merasa mengerjakan sesuatu pekerjaan adalah merupakan kebutuhan semata, bukan untuk orang lain.

Penilaian responden tentang gaji atau upah adalah tujuan utama untuk melakukan suatu pekerjaan didominasi oleh jawaban sering dan kadang-kadang yaitu masing-masing sejumlah 17 responden atau 39,5%. Hal ini berarti bahwa sering gaji atau upah adalah tujuan utama untuk melakukan suatu pekerjaan.

Penilaian responden tentang pujian bagi yang berprestasi dan hukuman bagi yang melanggar adalah suatu tindakan yang harus dilakukan untuk mendorong semangat kerja didominasi oleh jawaban sering yaitu sejumlah 17 responden atau 39,5%. Hal ini menggambarkan bahwa sering pujian bagi yang berprestasi dan hukuman bagi yang melanggar adalah suatu tindakan yang harus dilakukan untuk mendorong semangat kerja.

Penilaian responden tentang adanya pengawasan yang rutin terhadap karyawan pasti akan meningkatkan prestasi kerja didominasi oleh jawaban sering yaitu sejumlah 20 responden atau 46,5%. Hal ini menggambarkan bahwa responden sering menganggap adanya pengawasan yang rutin terhadap karyawan pasti akan meningkatkan prestasi kerja.

## **2. Penilaian Responden tentang Pelatihan (X<sub>2</sub>)**

Penilaian responden tentang pelatihan digali dengan dua indikator yaitu on the job dengan 3 item dan off the job dengan 4 item dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut :

Penilaian responden tentang rotasi jabatan dilaksanakan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas yang diemban dengan baik didominasi oleh jawaban penting yaitu sejumlah 18 responden atau 41,9%. Hal ini menggambarkan bahwa rotasi jabatan dilaksanakan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas yang diemban dengan baik dianggap penting oleh responden.

Penilaian responden tentang penugasan sementara untuk menambah pengalaman dan membantu kelancaran dalam melaksanakan tugas yang akan dilaksanakan didominasi oleh jawaban cukup penting yaitu sejumlah 17 responden atau 39,5%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa penugasan sementara untuk menambah pengalaman dan membantu kelancaran dalam melaksanakan tugas yang akan dilaksanakan dianggap cukup penting oleh responden.

Penilaian responden tentang program magang atau studi banding dilaksanakan untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas pokok sehari-hari didominasi oleh jawaban cukup penting yaitu sejumlah 18 responden atau 41,9%. Hal ini memberitahukan kepada kita bahwa program magang atau studi banding dilaksanakan untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas pokok sehari-hari dianggap cukup penting oleh responden.

Penilaian responden tentang mengikuti pendidikan formal maupun non formal yang dipersyaratkan dalam jabatan setelah menduduki suatu jabatan tertentu didominasi oleh jawaban penting yaitu sejumlah 24 responden atau 55,8%. Hal ini memberitahukan kepada kita bahwa mengikuti pendidikan formal maupun non formal yang dipersyaratkan dalam jabatan setelah menduduki suatu jabatan tertentu dianggap penting oleh responden.

Penilaian responden tentang menambah pengetahuan dengan mengikuti program pendidikan formal misalnya kuliah S1 Dan S2 dan seterusnya sesuai dengan level jabatan yang diemban didominasi oleh jawaban penting yaitu sejumlah 15 responden atau 34,9%.

Penilaian responden tentang program pengembangan eksekutif untuk menyelenggarakan pendidikan khusus sesuai dengan bidang tugas yang diamanatkan didominasi oleh jawaban penting yaitu sejumlah 17 responden atau 39,5%. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan eksekutif untuk menyelenggarakan pendidikan khusus sesuai dengan bidang tugas yang diamanatkan dianggap penting oleh responden.

Penilaian responden tentang seminar atau konferensi diadakan untuk membahas permasalahan dan kemajuan perusahaan didominasi oleh jawaban penting yaitu sejumlah 19 responden atau 44,2%. Hal ini menggambarkan kepada kita bahwa seminar atau konferensi diadakan untuk membahas permasalahan dan kemajuan perusahaan dianggap penting oleh responden.

### 3. Penilaian Responden tentang Pengembangan Karir ( $X_3$ )

Penilaian responden tentang terbuka kesempatan untuk mengajukan kenaikan pangkat / golongan didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sejumlah 26 responden atau 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kadang-kadang terbuka kesempatan untuk mengajukan kenaikan pangkat / golongan.

Penilaian responden tentang terbuka kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka peningkatan wawasan dan kemampuan bekerja didominasi oleh jawaban sering yaitu sejumlah 21 responden atau 48,8%. Hal ini menggambarkan bahwa sering terbuka kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka peningkatan wawasan dan kemampuan bekerja.

Penilaian responden tentang adanya dorongan atau motivasi dari atasan untuk mengembangkan bakat atau minat yang berhubungan dengan pekerjaan didominasi oleh jawaban sering yaitu sejumlah 23 responden atau 53,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sering ada dorongan atau motivasi dari atasan untuk mengembangkan bakat atau minat yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 4. Penilaian Responden tentang Prestasi Kerja (Y)

Penilaian responden tentang banyaknya hasil kerja yang dilaksanakan selama ini dibanding dengan standar didominasi oleh jawaban banyak yaitu sejumlah 19 responden atau 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dilaksanakan selama ini dibanding dengan standar lebih banyak.

Penilaian responden tentang kualitas kerja yang dilaksanakan selama ini dibanding dengan standar didominasi

oleh jawaban baik dan cukup baik yaitu sejumlah 17 responden atau 39,5%. Hal ini menggambarkan bahwa kualitas kerja yang dilaksanakan selama ini dibanding dengan standar adalah lebih baik.

Penilaian responden tentang kualitas kerja yang dihasilkan selama ini dibanding dengan waktu lalu didominasi oleh jawaban baik yaitu sejumlah 24 responden atau 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan selama ini dibanding dengan waktu lalu adalah lebih baik.

Penilaian responden tentang ketepatan waktu kerja yang dilaksanakan selama ini dibanding dengan standar didominasi oleh jawaban tepat yaitu sejumlah 22 responden atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu kerja yang dilaksanakan selama ini dibanding dengan standar adalah lebih tepat.

Penilaian responden tentang ketepatan waktu kerja yang dilaksanakan selama ini dibanding dengan waktu lalu didominasi oleh jawaban tepat dan cukup tepat yaitu masing-masing sejumlah 14 responden atau 32,6%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu kerja yang dilaksanakan selama ini dibanding dengan waktu lalu adalah lebih tepat.

## Analisis Statistik Inferensial

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *correlations matrix*. Apabila koefisien ( $r$ ) lebih dari 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1.  
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat

No	Var.	Hubungan	R	Ket
1.	X <sub>1</sub>	X <sub>1.1.1</sub> – X <sub>1.1</sub>	0.8073	Valid
		X <sub>1.1.2</sub> – X <sub>1.1</sub>	0.7768	Valid
		X <sub>1.1.3</sub> – X <sub>1.1</sub>	0.6305	Valid
		X <sub>1.1.4</sub> – X <sub>1.1</sub>	0.7194	Valid
		Alpha	0.7895	Reliabel
		X <sub>1.2.1</sub> – X <sub>1.2</sub>	0.7722	Valid
		X <sub>1.2.2</sub> – X <sub>1.2</sub>	0.8926	Valid
		X <sub>1.2.3</sub> – X <sub>1.2</sub>	0.8579	Valid
		Alpha	0.8423	Reliabel
2.	X <sub>2</sub>	X <sub>2.1.1</sub> – X <sub>2.1</sub>	0.8212	Valid
		X <sub>2.1.2</sub> – X <sub>2.1</sub>	0.8919	Valid
		X <sub>2.1.3</sub> – X <sub>2.1</sub>	0.7100	Valid
		Alpha	0.8298	Reliabel
		X <sub>2.2.1</sub> – X <sub>2.2</sub>	0.7959	Valid
		X <sub>2.2.2</sub> – X <sub>2.2</sub>	0.8929	Valid
		X <sub>2.2.3</sub> – X <sub>2.2</sub>	0.7877	Valid
		X <sub>2.2.4</sub> – X <sub>2.2</sub>	0.7795	Valid
		Alpha	0.8179	Reliabel
3.	X <sub>3</sub>	X <sub>3.1</sub> – X <sub>3</sub>	0.6851	Valid
		X <sub>3.2</sub> – X <sub>3</sub>	0.7770	Valid
		X <sub>3.3</sub> – X <sub>3</sub>	0.7536	Valid
		Alpha	0.7925	Reliabel
4.	Y	Y <sub>1</sub> – Y	0.7732	Valid
		Y <sub>2</sub> – Y	0.7410	Valid
		Y <sub>3</sub> – Y	0.3762	Valid
		Y <sub>4</sub> – Y	0.7098	Valid
		Y <sub>5</sub> – Y	0.7446	Valid
		Alpha	0.8041	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (r) setiap indikator pada masing-masing variabel baik variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) adalah valid dan reliabel.

## 2. Pengujian Hipotesis

### 1) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Sebagaimana dikemukakan pada Bab II, bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan bagian kredit lini di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung”.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji F dan uji t terhadap nilai-nilai koefisien regresi berganda, seperti tersebut pada tabel berikut ini :

Tabel 2.  
Analisis Regresi antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap pengembangan karir (X<sub>3</sub>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 <sup>a</sup>	,813	,803	,24532

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,449	2	5,224	86,807	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,407	40	,060		
	Total	12,856	42			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Pengemb Karir

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,339	,254		1,337	,189
	Motivasi	,625	,123	,602	5,062	,000
	Pelatihan	,291	,102	,340	2,859	,007

a. Dependent Variable: Pengemb Karir

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi berganda antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) dengan pengembangan karir (X<sub>3</sub>) mempunyai nilai sebesar 0,902 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat pada ukuran 43 responden. Nilai F-hitung 86,807 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap pengembangan karir (X<sub>3</sub>) secara simultan adalah signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 2; baris 40; derajat signifikansi 0,025 (86,807 > 2,33) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

Sedangkan secara parsial pengaruh variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap pengembangan karir (X<sub>3</sub>) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,625 menunjukkan bahwa motivasi (X<sub>1</sub>) akan dapat menaikkan pengembangan karir. Tingkat keberartian pengaruh variabel motivasi terhadap

variabel pengembangan karir secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel motivasi ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  5,062 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 42$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ( $5,062 < 2,045$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

- b. Koefisien regresi pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,291 menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_2$ ) akan dapat menaikkan pengembangan karir. Tingkat keberartian pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel pengembangan karir secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  2,859 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 42$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ( $2,859 > 2,045$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,007 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Dari hasil uji F dan uji t di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan bagian kredit lini di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung adalah terbukti.

## 2) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Sedangkan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah "Motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja karyawan bagian kredit lini di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung".

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji F dan uji t terhadap nilai-nilai koefisien regresi berganda, seperti tersebut pada tabel berikut ini :

Tabel 3.

Analisis Regresi antara variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 <sup>a</sup>	,865	,858	,19556

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,771	2	4,885	127,736	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1,530	40	,038		
	Total	11,300	42			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,529	,202		2,613	,013
	Motivasi	,528	,098	,542	5,362	,000
	Pelatihan	,347	,081	,433	4,278	,000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi berganda antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 0,930 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat pada ukuran 43 responden. Nilai F-hitung 127,736 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan adalah signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 2; baris 40; derajat signifikansi 0,025 ( $127,736 > 2,33$ ) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

Sedangkan secara parsial pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ )

terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) akan dapat menaikkan prestasi kerja karyawan. Tingkat keberartian pengaruh variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel motivasi ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  5,362 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 42$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ( $5,362 > 2,045$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
- b. Koefisien regresi pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,347 menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_2$ ) akan dapat menaikkan prestasi kerja karyawan. Tingkat keberartian pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara statistik

memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  4,278 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 42$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ( $4,278 > 2,045$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Dari hasil uji F dan uji t di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung **adalah terbukti**.

### 3) Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Sedangkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah "Motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung bersama dengan variabel pengembangan karir".

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji F dan uji t terhadap nilai-nilai koefisien regresi berganda, seperti tersebut pada tabel berikut ini :

Tabel 4.  
Analisis Regresi antara variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 <sup>a</sup>	,898	,891	,17152

- a. Predictors: (Constant), Pengemb Karir, Pelatihan, Motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,153	3	3,384	115,033	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1,147	39	,029		
	Total	11,300	42			

a. Predictors: (Constant), Pengemb Karir, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,393	,181		2,169	,036
	Motivasi	,279	,111	,286	2,520	,016
	Pelatihan	,231	,078	,288	2,959	,005
	Pengemb Karir	,399	,111	,425	3,605	,001

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa korelasi berganda antara variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) dengan prestasi kerja ( $Y$ ) mempunyai nilai sebesar 0,948 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat pada ukuran 43 responden. Nilai F-hitung 115,033 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan adalah signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 2; baris 40; derajat signifikansi 0,025 ( $115,033 > 2,33$ ) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

Sedangkan secara parsial pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,279 menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) akan dapat menaikkan prestasi kerja karyawan. Tingkat keberartian pengaruh variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel motivasi ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  2,520 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 42$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ( $2,520 < 2,045$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,016 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
- b. Koefisien regresi pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,231 menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_2$ ) akan dapat menaikkan prestasi kerja karyawan. Tingkat keberartian

pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  2,959 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 42$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ( $2,959 > 2,045$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,005 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

- c. Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) sebesar 0,399 menunjukkan bahwa pengembangan karir ( $X_3$ ) akan dapat menaikkan prestasi kerja karyawan. Tingkat keberartian pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  3,605 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  pada  $df = 42$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ( $3,605 > 2,045$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,001 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Dari hasil uji F dan uji t di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung bersama dengan variabel pengembangan karir **adalah terbukti**.

#### 4) Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah “pengembangan karir paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung”.

Untuk mengetahui besarnya dominasi pengaruh masing-masing variabel dapat diketahui dari nilai beta sebagai berikut :

- Nilai beta pada variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,286. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah 28,6%.
- Nilai beta pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,288. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah 28,8%.
- Nilai beta pada variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,425. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) adalah 42,5%.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah pengembangan karir ( $X_3$ ) dengan nilai beta 0,425 atau 53,1%. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi pengembangan karir paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung **adalah terbukti**.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan penjelasan hasil penelitian yang telah ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir ( $X_3$ ) karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (sig F) sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , serta nilai sig t masing-masing variabel ( $X_1 = 0,000$  dan  $X_2 = 0,007$ ) juga lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (sig F) sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , serta nilai sig t masing - masing variabel ( $X_1 = 0,000$  dan  $X_2 = 0,000$ ) juga lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (sig F) sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , serta nilai sig t masing-masing variabel ( $X_1 = 0,016$ ;  $X_2 = 0,005$  dan  $X_3 = 0,001$ ) juga lebih kecil dari 0,05.
4. Dari ketiga variabel tersebut, variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung.

## Saran

Saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung khususnya menyikapi karyawan bagian kredit lini dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Perlunya direncanakan dan dilaksanakan secara seksama suatu jenjang karir dari karyawan bagian kredit lini untuk mendorong prestasi kerja mereka. Dengan pengembangan karir yang dilaksanakan dengan baik, dapat mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa variabel pengembangan karir menempati posisi pertama dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian kredit lini di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung.
2. Bagi peneliti lebih lanjut yang tertarik dengan penelitian yang relevan dengan penelitian ini dapat menambahkan variabel lain, sehingga penelitiannya dapat berkembang lebih luas dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Amstrong M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Elek Media Komputindo*, Jakarta.
- Darma A, 1996. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta.
- Gomel. C. F., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta.

- Gibson, Ivancevich, Donelly, 1993. *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur dan Proses*, Diterjemahkan oleh Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia BPFE*, Yogyakarta.
- ,2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert & Jackson, John H, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang.
- Notoatmodjo dan Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbin S.P. 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid 1 dan 2 Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Keempat, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun M. dan Effendi S. 1982. *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta.
- Stoner, James A.F. and Charles Warkel. 1986. *Management*, Third Edition, Prentice Hall International Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Siagian S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- — — —, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.