

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN
DAERAH PAPUA KABUPATEN PANIAI PROVINSI PAPUA TENGAH**

Jhon Smith Fonataba¹, Yoel Pasae², Natalia Paranoan³

Universitas Kristen Indonesia Paulus^{1,2,3}

jhon.jhonny1199@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of career development and job promotion on employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Enarotali Branch Office, Paniai Regency, Central Papua Province. The sample processed consisted of 35 employees. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis after fulfilling the classical assumption tests, namely the Normality test, Heteroscedasticity test, Multicollinearity test, and Autocorrelation test. The data used is primary data collected through questionnaires distributed directly to employees. The results of this study indicate that the career development variable partially has a negative and insignificant effect on employee performance, while job promotion has a positive and significant effect on employee performance. Career development and job promotion simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Enarotali Branch Office, Paniai Regency, Central Papua Province.
Keywords : career development, job promotion, employee performance, PT. Bank Pembangunan Daerah Papua.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah. Sampel yang diolah sebanyak 35 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda setelah memenuhi asumsi uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, uji Heteroskedastis, uji Multikolinearitas, dan uji Autokorelasi. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah.

Kata Kunci : pengembangan karir, promosi jabatan, kinerja karyawan, PT. Bank Pembangunan Daerah Papua.

Jurnal Akun Nabelo:
Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif
Volume 7/Nomor 1/Juli 2024
doi:10.11594/untad.jan.7.1.24717
Jurusan Akuntansi FEB Universitas Tadulako



A. PENDAHULUAN

Persaingan di dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, sebuah perusahaan tidak hanya mengandalkan modal dan fasilitas yang dimilikinya tetapi juga sumber daya manusia yang handal agar bisa bertahan hidup dan berkembang.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Apabila kinerja karyawan yang buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan tersebut, tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Siagian, 2020)

Menurut Handoko (2016) peran sumber daya manusia sangat penting bagi pesaing dalam usaha yang semakin kompetitif diantara perusahaan, dewasa ini diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi yang benar-benar harus diperhatikan dalam pengelolaannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang, definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang (Mangkunegara, 2017). Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini akan mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari masukan inilah kemudian mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang

bersangkutan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah, bahwa sebagian karyawan memiliki frekuensi pelatihan kinerja yang kurang maksimal dan kurang tepat atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat menghambat pengembangan karir karyawan serta tidak mengetahui potensi karyawan secara baik dan benar. Berdasarkan penelitian Hutabarat (2022) dan Utama (2019) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil penelitian ini dapat disimpulkan semakintinggi pengembangan karir yangadapada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif dan efisien, perusahaan juga harus bisa memberikan balas jasa berupa promosi jabatan, dengan adanya target promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan meningkatkan loyalitas. Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2019). Pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggungjawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Tanpa adanya promosi dan pengembangan karir kompetensi karyawan akansulit untuk dibangun. Promosi membangun kepuasan kerja.

Karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan untuk mencapai kinerja terbaik organisasi. Setiap organisasi maupun kantor akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda.

Dalam mengerjakan tugasnya, pihak manajemen dapat mengukur kinerja karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing

karyawan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Penelitian mengenai pengembangan karir dan promosi jabatan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Namun penelitian ini belum pernah dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah.

B. LANDASAN TEORI

B.1 Kinerja Pekerjaan (*Job Performance Theory*)

Job Performance Theory merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Caillier 2010 dalam Weihui & Deshpande, 2013). Menurut Diamantidis & Chatzoglou (2019) kinerja pekerjaan merupakan tingkatan dimana level produktivitas dari seorang individu karyawan memenuhi standar kinerja perusahaan. Selain itu juga kinerja pekerjaan dapat didefinisikan sebagai usaha seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka (Berghe, 2011).

Menurut Motowidlo & Kell (2012) *Job performance* didefinisikan sebagai total nilai yang diharapkan untuk suatu organisasi dari peristiwa perilaku yang berlainan pada setiap individu jalankan dalam standar periode waktu tertentu. *Job performance* dapat diamati dari kinerja organisasi dalam perusahaan yang mana dapat definisikan sebagai hasil aktual dari organisasi dibandingkan dengan hasil yang diharapkan (Luxmi, 2014). *Job performance* merupakan kinerja organisasi berdasarkan kemampuan untuk memperoleh dan memproses sumber daya organisasi yang berbeda (mis. Manusia, keuangan dan fisik) untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

B.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi di masa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang karyawan perlu dilakukan (Sesoi, 2020). Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun (Putri, 2020); Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana

karir di masa yang akan datang.

Tujuan dari pengembangan karir adalah :

- 1) Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
- 2) Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
- 3) Untuk mendorong pertumbuhan.
- 4) Untuk mengurangi penimbunan.
- 5) Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- 6) Untuk meningkatkan karir.

B.3 Promosi Jabatan

Promosi jabatan berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Handoko, 2017). Dalam Hutabarat (2022), promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab atau level.

Adapun tujuan promosi jabatan menurut antarlain :

- 1) Untuk memberikan pengakuan
- 2) Untuk merangsang agar karyawan lebih giat
- 3) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan
- 5) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan
- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan
- 7) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat
- 8) Promosi akan memperbaiki status karyawan

B.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang personil telah melaksanakan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh

manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2016).

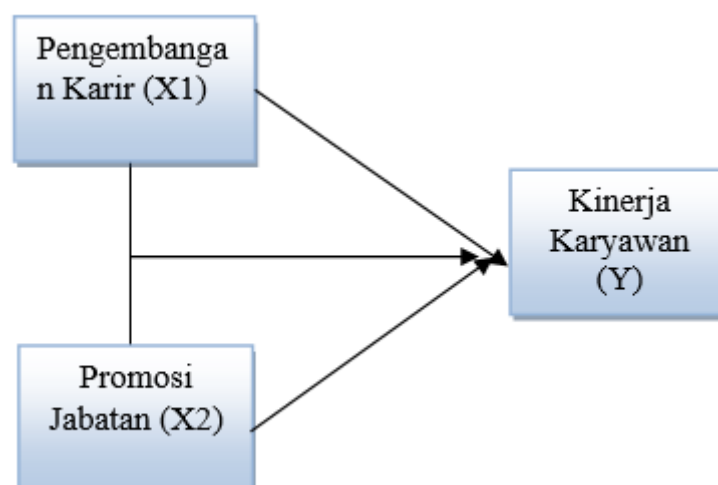
Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi .

B.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



B.6 Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan karir berfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan teknis serta kepemimpinan karyawan. Karyawan yang mengikuti program pengembangan karir, seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan, cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini akan berimplikasi pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Annida, 2022; Hutabarat, 2022).

Ha1 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah.

2. Promosi Jabatan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi, kemampuan, dan dedikasi dalam pekerjaan. Promosi jabatan tidak hanya memberikan peningkatan status dan gaji, tetapi juga memberikan tantangan baru bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari kemampuan, usaha, dan pencapaian yang tercapai dalam pekerjaan yang dilakukan.

Promosi jabatan sering kali menjadi bentuk pengakuan atas kerja keras dan prestasi karyawan. Pemberian promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai dan diberi peluang untuk berkembang. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas kerja (Annida, 2022; Hutabarat, 2022).

Ha2 : Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah.

3. Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan karir dan promosi jabatan merupakan dua aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir berfokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui pelatihan atau peluang pendidikan, sementara promosi jabatan biasanya mencerminkan pengakuan atas prestasi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang lebih besar. Keduanya dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja karyawan.

Ha3 : Pengembangan karir dan Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Ghozali, 2018). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali di Jl. Frans Kaisiepo Enarotali, Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

a. Variabel bebas

1. Pengembangan karir (X1) adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang. Indikator Pengembangan karir adalah frekuensi pelatihan, pengalaman kerja, dan masa kerja.
2. Promosi jabatan (X2) adalah kondisi di mana pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawannya ke tingkat lebih tinggi dari jabatan semula. Indikator Promosi jabatan adalah kejujuran, loyalitas, disiplin, prestasi kerja, pendidikan.

b. Variabel Terikat.

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah derajat keberhasilan prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, meliputi tercapainya sasaran kerjanya, adanya kemampuan melaksanakan pekerjaan serta terpenuhinya dukungan yang diterima dalam lingkungan organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerjasama, disiplin, penghargaan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ghozali, 2018; Indriantoro, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali yang berjumlah 35 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dalam penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 35 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara
Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)
Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.
- c. Studi dokumentasi
Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Ghozali, 2018). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengembangan karir dan promosi jabatan serta kinerja karyawan. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Promosi Jabatan

b₁, b₂. = Koefisien regresi

e = error term

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Dari perhitungan yang dilakukan, akan diperoleh *output* dari hasil penyebaran kuesioner tersebut. Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan nilai Pearson Correlation (*r* hitung). Suatu pernyataan dikatakan valid jika *r* hitung > *r* tabel dan bernilai positif. Atau dapat dilihat dari nilai signifikansi (2-tailed). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator kuesioner dinyatakan valid. Karena nilai *r* hitung > *r* tabel. Nilai *r* tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,3338 maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak dijadikan instrument dalam penelitian ini. Selain itu, nilai signifikansi adalah 0.000.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Correlations					
		Pengembangan Karir X1	Promosi Jabatan X2	Kinerja Y	TOTAL
Pengembangan Karir X1	Pearson Correlation	1	,935**	,788**	,945**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Promosi Jabatan X2	Pearson Correlation	,935**	1	,876**	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35
Kinerja Y	Pearson Correlation	,788**	,876**	1	,931**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,945**	,986**	,931**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban yang diberikan oleh responden atas pernyataan yang diberikan dalam kuesioner konsisten dan stabil. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan program SPSS versi 26 dengan *Conbrach's Alpha* > 0,60. Penggunaan teknik *Conbrach's Alpha* akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan reliable atau handal bila memiliki koefisien reliabilitas atau *alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	86,00	83,647	,628	,950
X1.2	86,37	83,123	,680	,949
X1.3	86,31	84,104	,618	,950
X1.4	86,14	84,361	,667	,949
X1.5	86,60	76,894	,730	,950
X1.6	86,31	83,869	,779	,948
X2.1	86,17	82,970	,636	,950
X2.2	86,23	82,652	,784	,948
X2.3	86,26	87,138	,367	,953
X2.4	86,40	81,776	,633	,950
X2.5	86,37	83,946	,660	,949
X2.6	86,29	85,681	,512	,951
X2.7	86,37	86,476	,529	,951
Y1	86,31	82,163	,798	,947
Y2	86,31	81,457	,864	,946
Y3	86,20	82,341	,806	,947
Y4	86,23	82,476	,801	,947
Y5	86,26	81,903	,868	,946
Y6	86,23	83,829	,617	,950
Y7	86,34	83,173	,788	,948
Y8	86,29	83,916	,682	,949

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,929	3

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	21

Tabel 3 menunjukkan bahwa untuk mengukur variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Conbrach's Alpha* >0,60, Dimana 0,929 > 0,60. Sehingga seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data yang ada. Uji normalitas menjadi penting karena data yang disajikan harus berdistribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

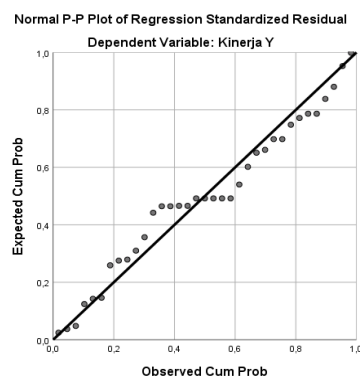
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan Karir X1	,146	35	,200	,914	35	,010
Promosi Jabatan X2	,128	35	,161	,948	35	,099
Kinerja Y	,162	35	,071	,892	35	,002
a. Lilliefors Significance Correction						

Dari tabel 4 dapat dilihat hasil *kolmogorov-smirnov* tes setiap variable adalah lebih besar dari angka 0,05, maka data penelitian di atas berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesis.

Normalitas data juga dapat ditunjukkan melalui Tabel P-Plot berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik tersebut tersebar mendekati garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas. Sehingga model data diatas layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) atau tidak. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga bisa dilakukan pengujian selanjutnya
- Jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas.
- Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1

Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5. Pada tabel 5 dapat dilihat variabel Pengembangan karir nilai VIF sebesar 7,934, dan variabel Promosi Jabatan memiliki nilai VIF sebesar 7,934, semua lebih kecil dari 10. Di samping itu nilai *tolerance* > dari 0,10. Dalam penelitian ini nilai *tolerance* Pengembangan karir dan Promosi jabatan sebesar 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,686	3,290		,208	,836		
	Pengembangan Karir X1	-,305	,293	-,246	-1,041	,306	,126	7,934
	Promosi Jabatan X2	,808	,173	1,106	4,675	,000	,126	7,934
a. Dependent Variable: Kinerja Y								

3. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil output regresi yang ada pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 1.482, dengan $n = 35$, $dk = 2$, di dapat nilai $dL = 1.343$ dan nilai $dU = 1.583$. Jadi nilai $4 - dU = 2.417$ Karena nilai Durbin Watson terletak di antara dL dan $4 - dU$ ($1.343 < 1.482 < 2.417$), artinya tidak terjadi auto korelasi pada model regresi.

Tabel 7
Uji Autokorelasi

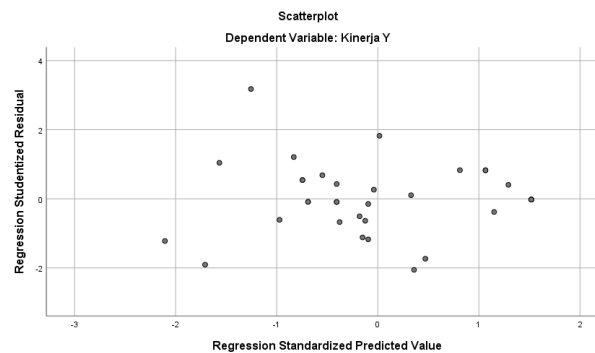
Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,880 ^a	,774	,760	1,984	1,482
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan X2, Pengembangan Karir X1					
b. Dependent Variable: Kinerja Y					

4. Uji Heterokedastistas

Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap disebut homokedastistas, dan jika berbeda disebut heterokedastistas. Uji

heterokedastistas dalam penelitian ini menggunakan scatterplot.

Tabel 8
Scatterplot



4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel 10

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,686	3,290		,208	,836
	Pengembangan Karir X1	-,305	,293	-,246	-1,041	,306
	Promosi Jabatan X2	,808	,173	1,106	4,675	,000
Dependent Variable: KinerjaY						

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, dapat disimpulkan persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,686 - 0,305X1 + 0,808 X2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,686, berarti jika variabel Pengembangan karir dan Promosi jabatan bernilai 0, maka Kinerja karyawan nilainya sebesar 0,686.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan karir, bernilai negatif 0,305, artinya semakin baik Pengembangan karir diterapkan oleh institusi maka Kinerja karyawan tidak meningkat.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Promosi jabatan bernilai positif 0,808 artinya semakin sering Promosi jabatan dilakukan maka Kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh nilai t hitung Pengembangan karir memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $-1,041 < 2,030$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,306. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai batas signifikansi yaitu 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis yang menyatakan variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ditolak. Hal ini berarti Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik Pengembangan karir maka tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh nilai variabel Promosi jabatan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,675 > 2,030$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis yang menyatakan variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila Promosi jabatan meningkat maka Kinerja Karyawan semakin baik.

3. Uji Anova (F)

Tabel 11

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432,239	2	216,119	54,917	,000 ^b
	Residual	125,933	32	3,935		
	Total	558,171	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Y						
b. Predictors: (Constant),Promosi Jabatan X2, Pengembangan Karir X1						

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 54,917. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 54,917 > \text{dari } F_{tabel} = 3,267$ Ini berarti bahwa variable independen yang terdiri dari Pengembangan Karir dan Promosi jabatan secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu Kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

4. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 12.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,880 ^a	,774	,760	1,984	1,482
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan X2, Pengembangan Karir X1					
b. Dependent Variable: Kinerja Y					

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi pada tabel 12, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,774 atau 77%. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yaitu Pengembangan Karir dan Promosi jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 77% sedangkan sisanya 23%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D.1 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 35 responden PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten

Paniai Provinsi Papua Tengah, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuesioner. Tanggapan responden dapat dijelaskan dalam pembahasan berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,041 dengan signifikansi sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden dari usia responden di atas 31 tahun berjumlah 33 orang yang menyebabkan kurangnya motivasi untuk mengembangkan karirnya. Hal lain yang mempengaruhi sehingga pengembangan karir tidak signifikan yaitu kurangnya pelatihan bagi karyawan dan walaupun ada pelatihan lebih sering untuk yang telah bekerja diatas 5 tahun. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian Annida dkk (2022) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Hutabarat (2022) yang meneliti di PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Hal ini selaras dengan penelitian Rahayu Ningsi dkk (2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah di Kabupaten Pasaman.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Sintah Nuriyah dkk (2022) yang menunjukan bahwa Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan alasan sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki saat ini sekalipun Pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 2 menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,675 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Promosi jabatan terhadap Kinerja karyawan. Semakin baik Promosi jabatan akan semakin meningkatkan Kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

Karakteristik responden dari segi usia di atas 31 tahun berjumlah 33 orang dan masa kerja di atas 11 tahun berjumlah 22 orang menjadi faktor yang mendorong karyawan mengejar promosi jabatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Annida dkk (2022) yang menyatakan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan serta penelitian Hutabarat (2022) yang meneliti di PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Penelitian ini juga serupa dengan penelitian dari Doni Marlius dan Alfi Syahrin (2024) yang menunjukkan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian Hipotesis 3 menghasilkan nilai Fhitung sebesar 54,917 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Pengembangan karir dan Promosi jabatan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Annida dkk (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan serta penelitian Hutabarat (2022) yang meneliti di PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian dari Senny T. M. (2021) yang menunjukkan bahwa Pengembangan karir dan Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Kantor Cabang Tangerang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pengembangan karir dan Promosi jabatan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Enarotali Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja karyawan.
2. Promosi jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengembangan karir dan Promosi jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat berikan yaitu selain dari promosi jabatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu juga di tinjau aspek lainnya seperti pelatihan-pelatihan secara *continue* bagi karyawan yang lama maupun yang baru dimana hal ini akan menjadi dasar bagi karyawan dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annida, K, Aisah, Maulani L.E., Sahari, B. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis, Vol 2*.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta : Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko,T. H.2016.Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE.
- Hutabarat. 2022. Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*
- Indriantoro, N., & Supomo, B.2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen (Vol. 12)*. Yogyakarta: BPFE.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6 (1).
- Laela, S., & Santoso, M. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 14(1), 89–100.
- Mahesa Senny Teguh, (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Tangerang. *Institutional repositories & scientific journals*. UPT Perpustakaan Universitas Pasundan.
- Mangkunegara, A., & Huddin, M. 2016. The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189–195.
- Marlius Doni & Syarin Alfi, (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin kerja,dan

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (*persero*) Tbk. Cabang Padang. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, Vol. 17 No. 2

Ningsih Rahayu, Asyari & Izmuddin Iis, 2020. Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Journal of Economic Studies* Vol. 4, No. 2.

Putri, M. A. 2020. Pengaruh Self Efficacy dan Employee Engagement terhadap produktivitas kerja: Studi pada PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Performance.

Sedarmayanti.2019. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.

Sesi, N. P. A. I., & Suwandana, I. G. M. 2020. Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BPR Lestari.

Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah & Trias Setyowati. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Puskesmas Padang. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 1.