

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG RENON DENPASAR**

**Reginaldis Jessica Dharmoko, I Gede Gama, Gde Bayu Surya Parwita**  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

### **Abstrak**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Kinerja karyawan diindikasikan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengembangan karir dan komitmen kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Populasi dari penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dengan jumlah sampel yang dipilih adalah seluruh karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. 2. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

**Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan.**

### **ABSTRACT**

*Performance is the result of the quality and quantity of work achieved by individuals that are adjusted to the role or tasks of individuals in an organization that are related to the size of the values or standards of the particular organization in which individuals work. Employee performance is indicated to be influenced by several factors such as career development and work commitment. This study aims to determine the effect of career development and work commitment on employee performance at Bali Regional Development Bank Renon Branch in Denpasar. The population of this study were 50 employees of Bali Regional Development Bank Renon Branch in Denpasar with the total sample selected were all employees. Data collection methods in this study are the method of observation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that; 1. Career development has a positive and significant effect on employee performance at Bali Regional Development Bank Renon Branch in Denpasar. 2. Work commitment has a positive and significant effect on employee performance at Bali Regional Development Bank Renon Branch in Denpasar.*

**Keywords: Career Development, Work Commitments and Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Faisal Amir (2015) dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Pada tahun 2018 persentase pencapaian target giro pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar adalah sebesar 92,97% atau sejumlah Rp.7.661.426.321 yang dicapai, hal ini berarti PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar belum memenuhi target yang ditetapkan yaitu sejumlah Rp.8.240.328.408. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar belum maksimal. Dari hasil observasi, kondisi diatas dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pengembangan karir yang kurang mendukung dan kurangnya komitmen kerja karyawan.

Oduma & Were (2014) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Menurut Handoko dalam (Megita, 2014) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir (Bahri, 2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang

pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan dibagian divisi operasional, pengembangan karir pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon masih berjalan lambat yang didasarkan pada pergantian jenjang jabatan yang berjalan terlalu lama sehingga bagi karyawan yang baru bekerja tidak dapat dengan mudah untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi serta kurangnya diadakan pelatihan yang sesuai dengan *job specification* karyawan.

Menurut Umar (2015) pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins dan Judge (2013:170) dalam (Makarim, 2018) komitmen kerja karyawan adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2008:155) dalam (Makarim, 2018).

Tingkat absensi karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar untuk tahun 2018 tiap bulannya berfluktuasi. Pada bulan Januari tingkat absensi karyawan berada pada posisi tertinggi yaitu 3,48% sementara tingkat absensi terendah terjadi pada bulan februari yaitu sebesar 1,07%. Untuk rata-rata tingkat absensi karyawan secara keseluruhan pada tahun 2018 berada pada kisaran 2,53%. Berfluktuasinya absensi karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dipengaruhi oleh rendahnya komitmen kerja karyawan, dimana hasil wawancara dengan karyawan dibagian divisi operasional menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang masih acuh terhadap pekerjaannya, ketertarikan karyawan pada pekerjaan yang ada masih kurang, selalu mengeluh dan tidak mau terlibat dalam hal yang mendukung tujuan perusahaan serta kurangnya rasa

kekeluargaan dalam perusahaan yang menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak nyaman tinggal di perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Tujuan akan tercapai apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis ingin mencoba mengkaji kembali mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, dengan memilih variabel pengembangan karir dan komitmen kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar”.

### **Pokok Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar ? 2) Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar ?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

### **KAJIAN LITERATUR**

Menurut Simmons dalam (Efriyaningsih, 2017) menjelaskan pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan masa kecil, pendidikan karir formal disekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja dan pensiun. Menurut Handoko dalam (Megita, 2014)

pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir (Bahri, 2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2012) dalam (Widiantari, 2018), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut: 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai. 2) Kepedulian para atasan langsung adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi, para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. 4) Adanya minat untuk dipromosikan, seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya. 5) Tingkat kepuasan, pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

Robbins dalam (Sularso, 2017) menjelaskan komitmen kerja pada organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang (suka maupun tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja, apabila dia menyukai organisasi tersebut maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja, dimana organisasi sebagai itikad yang kuat dimana seseorang terlibat didalam organisasi tersebut. Menurut Thamrin et al (2011) dalam Iswara & Sriathi (2016) komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Miller dan Lee dalam (Kusumaputri, 2015)

mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi.

Menurut Miller dan Lee (2001) dalam (Adewale, 2014) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu: 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai dalam (Sandy, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

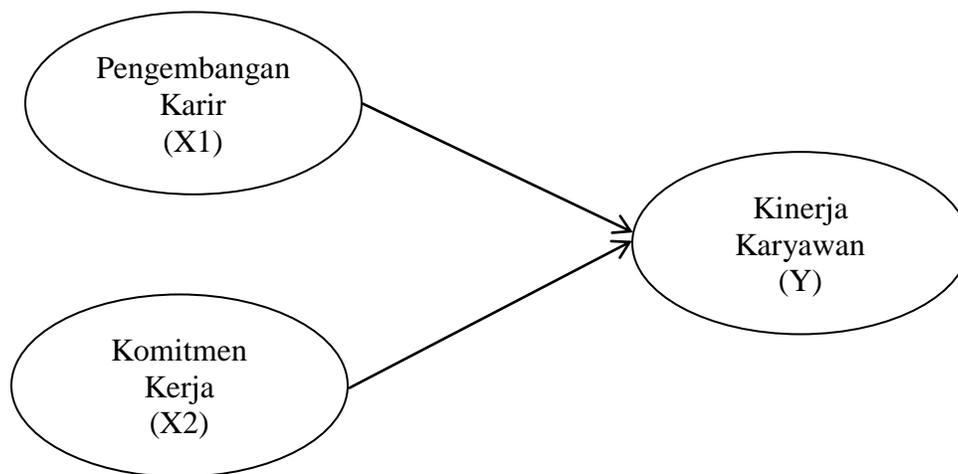
Menurut Robbins, 2006 dalam (Widiantari, 2018), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi,

bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### **KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pengembangan karir dan komitmen kerja diprediksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Berdasarkan hal ini dapat dibuat skema kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1 berikut.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar yang beralamat di Jl. Raya Niti Mandala Renon Denpasar. Adapun yang

menjadi objek pada penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar yang berjumlah 50 orang responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data, sebagai berikut:

1) Observasi

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dan melakukan pencacatan secara cermat dan sistematis.

2) Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan tanya jawab keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

3) Kuesioner

Menurut Saputra (2015) kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden diberi nilai atau skor untuk menggunakan skala likert dengan interval lima, dimana responden diberi kebebasan untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner tersebut (Sugiyono, 2014:199).

### **Teknik Analisis Data**

Mengingat alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda maka terlebih dahulu data yang terkumpul diuji asumsi klasik. Kemudian untuk melihat pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Kemudian determinasi untuk melihat proporsi pengaruh, korelasi berganda untuk mengetahui derajat kuat

lemahnya hubungan antara variabel bebas dan untuk uji hipotesis digunakan F-test dan t-test.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

Tahap selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik terhadap data pengamatan yang dapat dianalisis lebih lanjut. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,982 dengan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,289 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu pengembangan karir dan komitmen kerja  $> 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan komitmen kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,090 dan 0,609 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### **Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.698	2.493		3.088	.003
X1	.260	.104	.193	2.497	.016
X2	1.455	.132	.854	11.023	.000

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 7.698 + 0,260X_1 + 1.455X_2$

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 7,698 menyatakan bahwa jika pengembangan karir dan komitmen kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 7,698.
- 2) Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,260 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 hal ini berarti apabila variabel pengembangan karir mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel komitmen kerja sebesar 1,455 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 hal ini berarti apabila variabel komitmen kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah konstan.

### Uji Kelayakan Model

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.711	1.01860

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas diketahui bahwa nilai *adjusted R*<sup>2</sup> adalah sebesar 0,711. Hal ini berarti bahwa sebesar 71,1% variabel dependen atau kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas pengembangan karir ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui dari besarnya Multiple R yang diperoleh dalam hasil perhitungan pada Tabel 5.14 yaitu 0,850. Ini berarti bahwa hubungan antara pengembangan karir ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah positif dan sangat kuat.

### **Uji F**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan komitmen kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan tabel diperoleh F-hitung sebesar 61,325 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Uji t**

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Dalam penelitian ini uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel terhadap likuiditas.

Berdasarkan hasil uji pada tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengembangan Karir ( $X_1$ ) menunjukkan nilai uji statistik t sebesar 2,497 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

- b) Komitmen Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai uji statistik t sebesar 11,023 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. 2) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disarankan beberapa hal yang sekiranya dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Pengembangan karir karyawan hendaknya lebih diperhatikan lagi mengenai indikator perlakuan yang adil dalam berkarir mengingat indikator ini mempunyai skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. 2) Komitmen kerja karyawan hendaknya lebih diperhatikan lagi mengenai indikator kesetiaan karyawan mengingat indikator ini mempunyai skor paling rendah diantara indikator lainnya. 3) Demikian pula dengan kinerja karyawan lebih diperhatikan lagi mengenai indikator kemandirian mengingat indikator ini mempunyai skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. 4) Bagi peneliti selanjutnya, dengan berbagai keterbatasan penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya lebih dalam mengkaji perihal pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan agar hasilnya lebih akurat. Untuk itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel selain kedua variabel di atas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adewale, A. J. 2014. "Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4, No. 8, ISSN: 2222-6990.
- Bahri, D. 2016. Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pengawai. *Journal Ecoment Global*, Vol. I No. 1, 51-61.
- Efryaningsih, Meina Eka. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung.
- Faisal Amir, Mohammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Iswara, I Putu Gede Denny., & Agung Ayu Sriathi, Anak. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. BPD Bali. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Makarim, Muhammad Harfiansyah. 2018. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BRI Sleman. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Megita, Candra. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pengawai. Vol. 4, No. 1. *Skripsi*.
- Oduma, Caroline & Were, Susan. 2014. Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta

University. *International Journal Of Social Sciences Management And Entrepreneurship* 1(2):1-16, August 2014.

- Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. *Tesis*. Universitas Widayatama Bandung.
- Saputra, D. F. 2015. Faktor Yang Mempengaruhi Kemauan Membayar Pajak Orang Pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Timur. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sularso, Bambang. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai dan Implikasinya pada Kepuasan Karier (Studi Empirik pada Kecamatan Semarang Barat). *Jurnal*. Dinas Pertanian Kota Semarang.
- Umar, Akmal. 2015. The Effect of Motivation and Career Development Against Employee's Performance and Job Satisfaction of The Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia. *International Journal of Management Sciences*, 5(9), pp: 628-638.
- Widiantari, Ni Wayan Ani. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swiss-Belhotel Petittinget. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.