



JEMSI:
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Kanwil Bandar Lampung

Septi Dwiyantri¹, Kemala Puji²

¹Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia, septidwiyantri983@gmail.com

²Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia, kemalapuji@teknokrat.ac.id

Corresponding Author: septidwiyantri983@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this research is to determine the compensation and career development of the performance of Bank BRI employees, Bandar Lampung Regional Office. The population in this study were employees at Bank BRI Kanwil Bandar Lampung. The sampling technique used purposive sampling and obtained a sample of 50 respondents. This research variable uses two variables, namely the dependent and independent variables. For the dependent variable (y) of this research is employee performance. The independent variable (x) includes career development (x1) and compensation (x2). Quantitative data analysis method, using several linear regression analysis models by processing data using the SPSS 21 program. Career Development partially has a positive and insignificant effect on BRI Employee Performance at the Bandar Lampung Regional Office with a t test value with a calculated t value of 0.371 with a significant level of 0.712. compensation partially has a positive and significant effect on the performance of BRI employees at the Bandar Lampung Regional Office with the results of the t test with the t-count value obtained at 3.365 with a significance level of 0.002. As well as Career Development and Competency simultaneously having a positive and significant effect on the Performance of BRI Employees at the Bandar Lampung Regional Office with the results of the F test with a ni obtained of 11,704 with a significance level of 0.000.*

Keyword: *Career Development, Competency, Employee Performance, Purposive Sampling*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kanwil Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Bank BRI Kanwil Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan memperoleh sampel 50 responden. Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen. Untuk variabel dependen (y) penelitian ini adalah kinerja karyawan. Untuk variabel independen (x) meliputi pengembangan karier (x1) dan kompensasi (x2). Metode analisis data kuantitatif, menggunakan beberapa model analisis regresi linear dengan memproses data menggunakan program SPSS 21. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung dengan nilai uji t dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar 0.371 dengan tingkat signifikan 0.712. Kompensansi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar

Lampung dengan hasil uji t dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar 3.365 dengan tingkat signifikan 0.002. Serta Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung dengan hasil uji F dengan nilai yang diperoleh sebesar 11.704 dengan tingkat signifikan 0.000.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Purposive Sampling

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern perusahaan. Sebagai asset utama bagi perusahaan, maka sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal serta, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan pegawai sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Sebuah perusahaan atau organisasi harus mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan.

Menurut Nugraha et al (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir yang merupakan cara untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen Sumber daya manusia. Menurut (Azwinia & Aulia, 2021), pada dasarnya pengembangan karir merupakan cara untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen SDM. Hasil penelitian Pratiwi & Lo (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian Rina et al. (2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain pengembangan karir faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang (Krisnawati & Bagia, 2021). Kompensasi dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik. Kompensasi mempunyai peranan yang penting, karena kompetensi menyangkut kemampuan dasar yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompensasi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya (Surtiani et al., 2023).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Salah satu cabang BRI yang ada di Lampung adalah BRI Kanwil Bandar Lampung. Berikut ini adalah identitas jumlah karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kanwil Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Wakil Pimpinan Cabang	1
3	Audit	4
4	CCO	4
5	Marketing	15
6	Back Office	7
7	Customer Service	9
8	Teller	7
9	Satpam	2

Sumber: Bank BRI Kanwil Bandar Lampung (2024)

Berdasarkan tabel diatas total jumlah karyawan di BRI Kanwil Bandar Lampung yaitu 50 orang karyawan. Pada BRI Kanwil Bandar Lampung tersebut masih terdapat penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan kompetensinya. Disisi lain, Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung memiliki jenjang karir bagi setiap karyawannya. Namun, pengembangan karir karyawan pada Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung kurang berjalan dengan baik. Proses pengembangan karyawan untuk kenaikan jabatan membutuhkan waktu yang lama. Hal lain yang mempengaruhi kinerja dari karyawan Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung adalah faktor penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja pada perusahaan tersebut cenderung subjektif. Dengan adanya hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan dan menjadi hal yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung. Menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung. Selanjutnya untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung.

METODE

Penelitian ini menggunakan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh satu atau lebih variabel bebas yang sudah ada, tanpa perlakuan sengaja untuk membangkitkan gejala atau keadaan, selanjutnya rancangan penelitian ini menggunakan korelasi multivariat yaitu rancangan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas (pengembangan karir dan kompensasi) dengan satu variabel dependen (kinerja karyawan) berdasarkan koefisien. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif yang dihasilkan dapat diolah dan selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kesimpulan.

Hal ini berarti bahwa penelitian yang dilakukan menitikberatkan pada data-data yang berupa angka (numerik), lalu penggunaan metode penelitian ditujukan untuk mengetahui signifikansi antara variabel- variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan berupa penjelasan kualitatif yang memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu sosial, dari fisika dan biologi hingga sosiologi dan jurnalisme. Pendekatan ini juga digunakan sebagai cara untuk meneliti berbagai aspek dari pendidikan. Istilah penelitian kuantitatif sering dipergunakan dalam ilmu-ilmu sosial untuk membedakannya dengan penelitian kualitatif. Jadi penelitian kuantitatif adalah penyelidikan fenomena sosial yang berbasis pengujian teori yang terdiri dari variabel-variabel yang diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk memastikan kebenaran dan ketepatan generalisasi prediktif teori terkait.

Definisi Operasional Variabel

Dalam menentukan definisi operasional pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah untuk menentukan ukuran yang dijadikan dasar, dimana alat ukur yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Adapun variabel independen adalah variabel yang menyebabkan terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah pengembangan karir dan kompetensi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Adapun variabel dependen (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen (X). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pra survey peneliti ke BRI Kanwil Bandar Lampung, jumlah karyawan yang bekerja di BRI Kanwil Bandar Lampung berjumlah 50 orang.

Sampel Penelitian

Pengertian sampel yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022) merupakan komponen dari seluruh karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* digunakan oleh penulis sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Pada penelitian ini yang menjadi pertimbangan-pertimbangan dalam menentukan sampel adalah :

1. Responden merupakan karyawan yang bekerja di BRI Kanwil Bandar Lampung selama kurun waktu 3 tahun terakhir, dengan jumlah karyawan 50 orang. (2021-2023)
2. Responden merupakan karyawan tetap yang bekerja di BRI Kanwil Bandar Lampung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, sehingga peneliti harus mengetahui teknik pengumpulan data apa yang digunakan. Menurut Sugiyono (2022), berdasarkan sumber data, penggunaan pengumpulan data dibagi dua sumber, yaitu :

1. Sumber primer adalah sumber data yang langsung didapatkan oleh pengumpul data tanpa adanya perantara.
2. Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penulis sendiri seperti literatur yang berupa jurnal- jurnal penelitian terdahulu.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data atau sumber primer dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2022), kuesioner merupakan metode pengumpulan data berupa seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi dan dijawab. Penyebaran kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung.

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden. Dengan menggunakan pilihan jawaban model Likert Scale yang terdiri dari lima pilihan jawaban yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Skala Pengukuran Jawaban

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (ST)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (ST)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2022

Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat kehandalan dan kesahian alat ukur yang digunakan. Menurut Sugiyono (2022), instrumen dikatakan valid menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat dipergunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan terhadap *item* pertanyaan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan tersebut dapat mengukur objek yang diteliti. Pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu data dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Selain itu, uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan skor total nilai (*pearson correlation*) dengan α 5% (0,05). Jika nilai *pearson correlation* (signifikan) lebih besar dari α , maka *item* pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel (Sugiyono, 2022). Jika jawaban seseorang atas pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap dapat reliabel atau dapat diandalkan. Reliabilitas instrumen merupakan persyaratan untuk menguji keefektifan instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen berdasarkan variabel penelitian. Nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian. *Range* uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Range Uji Reliabilitas

No	Nilai	Keterangan
1.	Reliabilitas < 0,6	Kurang Baik
2.	Reliabilitas > 0,6 - 0,7	Diterima
3.	Reliabilitas > 0,8	Baik

Sumber : Sugiyono, 2022

Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang dipergunakan dengan maksud menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku bagi umum maupun generalisasi. Penyajian data statistik deskriptif melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan penyebaran data dengan perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase (Sugiyono, 2022).

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}} = \frac{5 - 1}{4} = 0,80$$

Berdasarkan rumus di atas, maka interval dibagi menjadi 5 bagian, sehingga menghasilkan interval untuk masing-masing bagian sebesar 0,80.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (Sugiyono, 2022). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b₁..b₄ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Kompetensi

e = Error

Uji Hipotesis

1.Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2019), uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- Bila nilai signifikan < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Bila nilai signifikan > 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2.Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2019), uji pengaruh bersama sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen. Uji statistika F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau F_{hitung} dinyatakan > dan pada F_{tabel} maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bila nilai signifikan < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Bila nilai signifikan > 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ditolak.

3.Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait, baik secara pasrial maupun simultan. Menurut Ghozali

(2019) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari modal regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2, 1$) nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang pegawai/karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja berarti pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Dermawan et al., 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Sedangkan (Syahputra & Tanjung, 2020), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Komponen indikator kinerja Pegawai adalah :

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama. menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karir seperti yang diungkapkan oleh (Citta & Arfiani, 2019), bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang Pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan, pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan.
2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.
3. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

Kompensasi

Kompensasi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 (10) tentang ketenagakerjaan kompensasi merupakan kemampuan individu dalam bekerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bekerja. Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Tahun 2018 menyatakan kompensasi merupakan suatu yang dapat di ukur, diamati, diprediksi, dan dievaluasi yang terefleksikan dalam perilaku kerja seseorang yang terdiri atas kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Juga dapat diartikan juga sebagai faktor penentu bagi seseorang untuk menampilkan kinerja yang baik.

Menurut (Ramahdani et al., 2022), menjelaskan kompensasi merupakan keahlian dalam menjalankan tugas yang yang diberikan berdasarkan atas keterampilan, pengetahuan dan dukungan sikap yang menuntut pekerjaan tersebut. Sedangkan Boulter, Dalziel, dan Hilli (2019) dalam buku Sutrisno (2019), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam berkeja, peran atau keadaan tertentu. Indikator pada kompensasi adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan dilandasi yaitu :

1. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk bertindak setelah menerima suatu pembelajaran.
2. Pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu pemahaman seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu
3. Sikap kerja (*attitude*) adalah suatu reaksi seseorang baik mendukung ataupun tidak mendukung pada objek tertentu.

Hasil Uji Instrumen

Pengujian instrumen digunakan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur (kuesioner) layak digunakan dalam penelitian. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian instrumen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap variabel kompetensi pegawai dilakukan dengan menggunakan program *Software SPSS 21 For Windows* dengan metode pearson yang menetapkan nilai kritis sebesar 0,5. Artinya jika koefisien korelasi $> 0,5$, maka item pernyataan dinyatakan valid. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	X1.1	1	Valid
	X1.2	0,678	Valid
	X1.3	0,790	Valid
	X1.4	0,790	Valid
	X1.5	0,790	Valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	0.767	Valid
	X2.2	0.767	Valid
	X2.3	0,702	Valid
	X2.4	0.767	Valid
	X2.5	0.678	Valid
	X2.6	0,678	Valid
	X2.7	0,767	Valid
	X2.8	0,702	Valid
	X2.9	0.767	Valid

	X2.10	0.678	Valid
	Y1	0,678	Valid
	Y2	0,767	Valid
	Y3	0,678	Valid
	Y4	0,790	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y5	0,790	Valid
	Y6	0,790	Valid
	Y7	0.767	Valid
	Y8	0.767	Valid
	Y9	0,678	Valid
	Y10	0,678	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2024)

2.Hasil Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022), reliabilitas yang kurang dari 0.60 menunjukkan bahwa instrument dianggap kurang baik, apabila di sekitar 0.70 dikategorikan layak/dapat diterima, sedangkan apabila lebih dari 0.80 dikatakan baik. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan *Software SPSS 21 For Windows*. Adapun pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,886	28

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa nilai alpha pada variabel adalah sebesar 0,886, mempunyai koefisien alpha > 0,8, sehingga seluruh item pernyataan reliabel dan instrumen dikatagorikan baik serta dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif Hasil

pengolahan statistic deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Deskriptif

Variabel	Item	Mean	Std. Deviation	Kategori
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	4,84	0,370	Baik
	X1.2	4,88	0,328	Baik
	X1.3	4,82	0,388	Baik
	X1.4	4,82	0,388	Baik
	X1.5	4,82	0,388	Baik
Kompensasi (X2)	X2.1	4,86	0,351	Baik
	X2.2	4,86	0,351	Baik
	X2.3	4,84	0,370	Baik
	X2.4	4,86	0,351	Baik
	X2.5	4,88	0,328	Baik
	X2.6	4,98	0,141	Baik
	X2.7	4,80	0,404	Baik
	X2.8	4,82	0,388	Baik
	X2.9	4,82	0,388	Baik
	X2.10	4,82	0,388	Baik

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	4,96	0,198	Baik
	Y2	4,96	0,198	Baik
	Y3	4,96	0,198	Baik
	Y4	4,96	0,198	Baik
	Y5	4,98	0,141	Baik
	Y6	4,86	0,351	Baik
	Y7	4,94	0,240	Baik
	Y8	4,90	0,303	Baik
	Y9	4,96	0,198	Baik
	Y10	4,84	0,370	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2024)

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis selanjutnya dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik uji analisis regresi linier berganda. Uji ini digunakan untuk menggambarkan hubungan variabel bebas (X) yakni variabel pengembangan karir dan kompetensi dan variabel terikat (Y) yakni variabel kinerja. Untuk mencari tau pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung, Dalam penelitian dapat menggunakan analisis statistic dengan uji regresi berganda dengan menyertakan 2 variabel bebas yakni Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y): dibawah ini adalah hasil analisis uji regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Mode		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29,631	4,075		7,272	,000
	Pengembangan Karir	,060	,161	,059	,371	,712
	Kompetensi	,376	,112	,536	3,365	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2024)

Berdasarkan tabel 7 yang telah dipaparkan diatas maka dapat dilihat persamaanfungsi regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$1. \quad Y = 29.631 + 0.60 (X1) + 0,3.76 (X2)$$

Dimana :

Y= Kinerja

X1 = Pengembangan Karir X2 = Kompensasi

Berikut ini merupakan penjelasan persamaan regresi di atas, sebagai berikut:

1. Apabila variabel bebas yakni Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai 0, maka variabel terikat yakni Kinerja (Y) bernilai positif sebesar 29.631
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0.060 sehingga dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan pada variabel Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0.060. dengan asumsi variabel Kompetensi (konstan).

3. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) bernilai positif yaitu 0.376, sehingga dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan pada variabel Kompensasi (X2) sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0.376. Dengan asumsi variabel Kompensasi (konstan).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara parsial (sendiri-sendiri) variabel bebas yaitu variabel Pengembangan Karir (X1) dan variabel Kompensasi (X2) dengan variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29,631	4,075		7,272	,000
	Pengembangan Karir	,060	,161	,059	,371	,712
	Kompetensi	,376	,112	,536	3,365	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2024)

Berdasarkan tabel 8 yang telah dipaparkan diatas, diketahui nilai masing-masing variabel bebas yaitu variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi saling mempengaruhi satu sama lain terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai Ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$)

$T_{tabel} = n - k - 1$ $T_{tabel} = 50 - 2 - 1$

$T_{tabel} = 1.678$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. H1: Uji hipotesis variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 0.371 < ttabel 1.678 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,712 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Uji hipotesis variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 3.365 > ttabel 1.678 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas yaitu variabel Pengembangan Karir (X1) dan variabel Kompensasi (X2) dengan variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,832	2	24,416	11,704	,000b

Residual	98,048	47	2,086		
Total	146,880	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 - b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi
- Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2024)

Berdasarkan Tabel 9 yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05. Nilai Fhitung sebesar 10.538 dan Ftabel dengan $df_1=k-1$ ($df_1 = 3-1 = 2$), maka derajat pembilangan adalah 3 dan $df_2 = n-k$ ($df_2 = 50-3 = 47$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh Ftabel sebesar 3.195, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11.704 > 3,195$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H_0) diterima yaitu variabel pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar signifikansi persentase kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil output SPSS versi 21 yang telah dipaparkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577a	,332	,304	1,444

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi
- Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2024)

Berdasarkan tabel 10 yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui, sebagai berikut: Diketahui nilai R square = 0.332. maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai adalah 33.2%. Berarti 33.2% kinerja pegawai diperoleh dari Pengembangan Karir dan Kompensasi. Sedangkan sisanya 66.8% dipengaruhi oleh faktaor atau variabel-variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) yang sudah dilakukan sebelumnya menghasilkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BRI Kanwil Bandar Lampung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir tidak mempengaruhi Kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar 0.371 dengan tingkat signifikan 0.712 sehingga Hipotesis 1 (H_1) dalam penelitian ini hipotesis ditolak.

Perusahaan harus memberikan program pengembangan karir untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan

perusahaan. Dengan program pengembangan karir yang cukup, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya.

Menurut Ramahdani et al (2022) pengembangan karir merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Yuliana & Kusdiyanto (2024) menghasilkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Hapsoro et al (2022) menghasilkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) mempengaruhi Kinerja pegawai. hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar 3.365 dengan tingkat signifikan 0.002. sehingga Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini teruji dan diterima.

Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tertinggi mengenai kemampuan pegawai bekerja sama dengan pegawai lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya semakin kompaknya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin cepat pekerjaan tersebut selesai. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Syahputra & Tanjung (2020) menghasilkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Citta & Arfiani (2019) menghasilkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung

Berdasarkan hasil Uji simultan (Uji F) yang telah dilakukan sebelumnya menghasilkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BRI Kanwil Bandar Lampung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan ni yang diperoleh sebesar 11.704 dengan tingkat signifikan 0.000. sehingga Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini teruji dan diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramahdani et al (2022) dari penelitian ini di dapatkan hasil bahwa Pengembangan Karir dan Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Serta penelitian (Nugraha et al., 2022) penelitian ini di dapatkan hasil bahwa Pengembangan Karir dan Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kanwil Bandar Lampung., maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung.

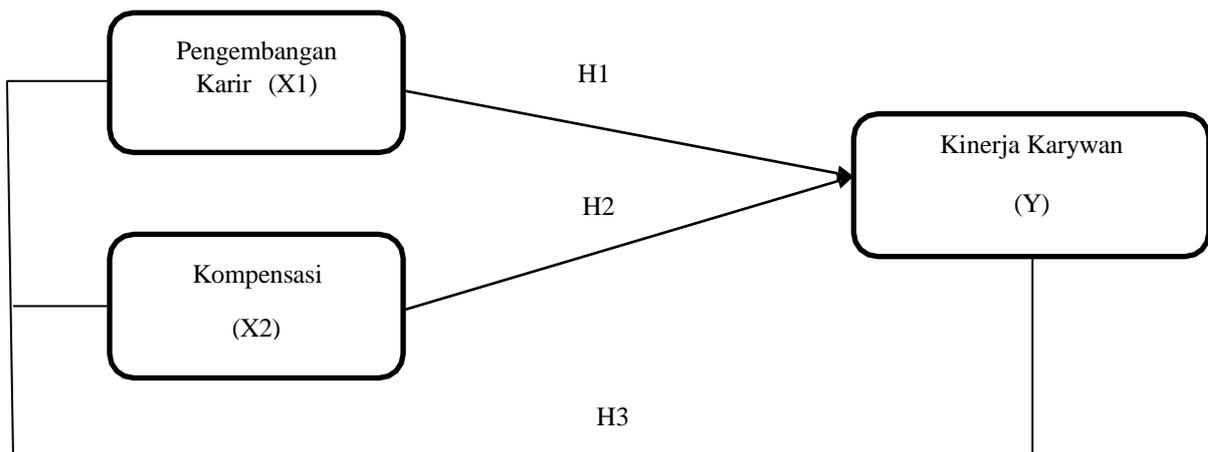
3. Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022) kerangka kerja adalah hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini membahas mengenai variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) dalam mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, dapat diperoleh indikator-indikator yang memperlihatkan bagaimana pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai BRI Kanwil Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dari pegawai karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung.

REFERENSI

Azwina, D., & Aulia, F. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 411. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11157>

Citta, A. B., & Arfiani. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Competitiveness*, 8(1), 57–67.

Dermawan, A., Kusnadi, E., & Ediyanto. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xi Medika (Persero) Rs. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(10), 1996–2008.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.

Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>

K.D.Krisnawati, & I.W.Bagia. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.

- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Ramahdani, E., Alfath, M., Syaheriza, F., Manajemen, P. S., & Riau, U. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab . Pelalawan. *Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 330–343.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2023). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan*, 5(X), 221–231.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 283–295.
- Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). *Value*, 4(2), 220–236. <https://doi.org/10.36490/value.v4i2.1032>