

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Peluang Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru

Syarifah Fadila^{1*}, Susi Hendriani¹, Yusni Maulida¹

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

*E-mail: Syarifahfadhila1@gmail.com

Untuk mengutip artikel ini:

Fadilla S, Hendriani S & Yusni Maulida, 2020, 'Pengaruh Kemampuan Kerja dan Peluang Karir terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru', Jurnal Ekonomi KIAT, vol. 31, no. 2, hal. 26-33.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan peluang karir terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Pekanbaru. Sampel penelitian adalah 132 karyawan. Teknis analisis data yang digunakan adalah path analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang artinya kemampuan kerja sangat erat kaitannya dengan mutu kerja dan peluang karir yang akan dicapai seorang karyawan. Yang didukung dengan adanya suatu *support system* yaitu motivasi. Berdasarkan penelitian ini terlihat bahwa kemampuan kerja dan peluang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya kemampuan seseorang yang tercermin dari pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya akan mendorong peluang karir seseorang sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi yang artinya dengan adanya motivasi maka semakin menambah nilai positif bagi pekerja dalam meningkatkan dan menambah semangat kerja yang akan tercermin dari kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya Semakin tinggi tingkat motivasi, maka kinerja akan meningkat.

This study aims to determine the effect of work ability and career opportunities on employee motivation and performance at PT. Bank Bukopin, Tbk Pekanbaru Branch. The research sample was 132 employees. The data analysis technique used is path analysis. The results of this study indicate that work ability and career opportunities have a positive and significant effect on motivation, which means that work ability is closely related to the quality of work and career opportunities that will be achieved by an employee. Which is supported by the existence of a support system, namely motivation. Based on this research, it can be seen that work ability and career opportunities have a significant effect on performance, which means that a person's ability, which is reflected in the knowledge and skills he has, will encourage one's career opportunities so that it can improve employee performance. Job ability and career opportunities have a positive and significant effect on performance through motivation, which means that motivation will add more positive value to workers in increasing and increasing work morale which will be reflected in employee performance. Motivation has a positive and significant effect on performance, which means that the higher the level of motivation, the performance will increase.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Peluang Karir, Motivasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Bank dikenal sebagai suatu lembaga kepercayaan dimana keinginan masyarakat untuk menempatkan dana kemudian disalurkan kepada masyarakat semata-mata dilandasi oleh kepercayaan bahwa dana mereka dapat dikelola dengan baik dan dapat di peroleh kembali pada saat pemilik dana membutuhkannya, ini berarti eksistensi suatu Bank tergantung pada kepercayaan masyarakat. Jika semakin tinggi kepercayaan masyarakat pada suatu Bank, maka akan semakin besar pula kesadaran masyarakat untuk

menyimpan dananya di Bank serta akan mendorong minat masyarakat menggunakan jasa-jasa lain yang ditawarkan oleh suatu Bank.

PT. Bank Bukopin, Tbk merupakan salah satu contoh Bank Umum Swasta di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Salah satu contohnya pada PT. Bank Bukopin, Tbk cabang Pekanbaru. Produk-produk yang terus dikembangkan seperti produk penghimpunan dana dan penyaluran dana. Dalam hal ini produk yang lebih difokuskan yaitu

UMKM. Tercatat hingga saat ini PT. Bank Bukopin, Tbk telah membangun jaringan *micro-Banking* yang diberi nama “Swamitra”, berjumlah 543 outlet, sebagai wujud program kemitraan dengan koperasi dan lembaga keuangan mikro, (www.bukopin.co.id).

Meskipun PT. Bank Bukopin, Tbk telah mengalami perkembangan yang cukup pesat namun masih menghadapi permasalahan yang terkait dengan prestasi kerja pegawai yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan organisasi. Berikut rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan yang dilihat dari *Key Performance Indikator* (KPI) dalam 5 (lima) tahun terakhir dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 dilihat dari aspek target laba, tabungan dan kredit

Tabel1 : Rekapitulasi *Key Performance Indikator* (KPI) Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Kurang baik	%	Cukup Baik	%	Baik	%	Baik Sekali	Jml
2015	72	40	93	51.7	15	8.3	0	180
2016	92	50.3	79	43.2	12	6.6	0	183
2017	105	56.5	73	39.2	8	4.3	0	186
2018	110	57.9	70	36.8	10	5.3	0	190
2019	129	65.5	60	30.5	8	4.1	0	197

Sumber: PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa rekapitulasi kinerja karyawan jika dilihat dari aspek pencapaian target laba, tabungan dan kredit selama 5 (lima) tahun terakhir mengalami penurunan. Ini dapat dilihat dari perolehan predikat yang lebih dominan adalah kurang baik kemudian untuk predikat kategori baik dari tahun ketahun Semakin menurun, sedangkan kategori cukup baik dan kurang baik Semakin meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan pimpinan. PT. Bank Bukopin Cabang Pekanbaru sangat mengharapkan karyawan bekerja dengan sangat baik agar apa yang menjadi target perusahaan dapat tercapai setiap tahunnya. Tentu ini merupakan suatu tantangan bagi perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut serta mencari penyebab kenapa karyawan tidak mampu memenuhi target, mengingat jumlah karyawan cenderung mengalami peningkatan secara kuantitas akan tetapi tidak dengan kualitas yaitu nilai kinerja mereka.

Motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam pencapaian target yang diharapkan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya. Berikut ditampilkan pada tabel 2 pencapaian kinerja karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk

Tabel 2 :Target dan Realisasi Anggaran Kredit Yang Disalurkan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Pekanbaru

Tahun	Anggaran Kredit (Juta)		%
	Target	Realisasi	
2015	Rp. 636,873	Rp. 510,003	80.08
2016	Rp. 605,557	Rp. 510,669	84.33
2017	Rp. 586.595	Rp. 471,719	80.42
2018	Rp. 586.595	Rp. 418,936	71.42
2019	Rp. 586.595	Rp. 405,652	69.15

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa realisasi pencapaian anggaran kredit jika dibandingkan dengan target yang diharapkan selama 5 (lima) tahun terakhir mengalami penurunan yang terus menerus. Dapat dilihat dari persentase pencapaian. Dimana persentase pencapaian terendah terjadi pada tahun 2019 yaitu ditunjukkan dengan angka 69,15%.

Selain dari motivasi kemampuan kerja juga menjadi salah satu hal yang diperlukan dalam pencapaian kinerja yang baik. Kemampuan kerja berkaitan dengan lamanya bekerja seseorang pada perusahaan. Semakin lama karyawan telah bekerja maka akan meningkatkan kemampuan dalam hal penguasaan peralatan kerja, memahami tugas yang diberikan, memahami target dari perusahaan. Berikut pencapaian kinerja karyawan jika dilihat dari lamanya bekerja

Tabel3 :Lama Bekerja Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Pekanbaru

No	Lama Bekerja	Jumlah	%
1	< 5 Tahun	89	45.18
2	6-10 Tahun	67	34.01
3	>10 Tahun	41	20.81
Jumlah		197	100

Sumber: PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 197 karyawan jumlah terbanyak karyawan terletak pada karyawan yang bekerja dibawah lima tahun jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja diatas sepuluh tahun. Hal ini dapat menjadi penyebab terjadinya kinerja pegawai menurun. Semakin lama karyawan telah bekerja maka akan meningkatkan kemampuan dalam hal penguasaan peralatan kerja, memahami tugas yang diberikan, memahami target dari perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, faktor utama yang menjadi permasalahan dalam hal meningkatkan kinerja adalah kemampuan kerja dan peluang karir yang diikuti dengan adanya motivasi. Kinerja dikaitkan dengan konsep kemampuan. dimana kemampuan kerja merupakan sesuatu yang ada dalam diri seseorang yang apabila dilakukan secara terus menerus akan membuat seseorang itu menjadi ahli disuatu bidang

yang telah digeluti nya secara bersungguh-sungguh.

Berbagai penelitian tentang kemampuan kerja, peluang karir, motivasi dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Seperti antara lain Sekartini (2016), Sinolla (2020) dan Ghozali (2017) dengan temuan penelitian kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Keangke (2018), Sijangbat (2016) peluang karir berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Penelitian yang hasilnya kontradiktif tentang kemampuan kerja, peluang karir, motivasi dan kinerja karyawan seperti penelitian oleh Sekartini (2016) yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terbukti jika hasil yang diperoleh masih kontradiktif sehingga secara empiris masih menimbulkan keraguan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh kemampuan kerja dan peluang karir terhadap motivasi dan kinerja karyawan,

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ?
2. Apakah peluang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah peluang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan ?
6. Apakah peluang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan ?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2. Tinjauan Teoritis

2.1 Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2009). Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental (Ivancevich, 2006). Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak.

2.2 Peluang Karir

Menurut Gasperz (2012) pengembangan karir merupakan proses dimana seseorang menetapkan tujuan karir saat ini dan dimasa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang ada dan menerapkan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Rivai (2011) adalah prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, mutasi, promosi, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dan pengalaman atau lama bekerja.

2.3 Motivasi

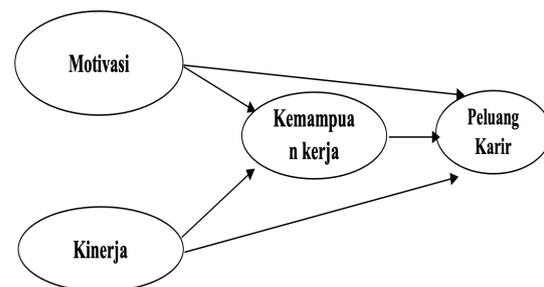
Menurut Wibowo (2014:111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015:83) kinerja pegawai adalah 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.

2.5 Kerangka Penelitian

Gambar1 : Kerangka Penelitian



Sumber. Variabel penelitian

2.6 Hipotesis

Dari uraian kerangka konseptual diatas, maka dalam penelitian ini akan didapat suatu hipotesa bahwa motivasi dapat menjadi variabel intervening antara kemampuan kerja dan peluang kerja terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi sebagai variabel penghubung dapat meningkatkan hubungan antara kemampuan kerja dan peluang karir terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan explanatory survey, karena bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelskan baik dengan angka dan juga kata. Yang menjadi variabel bebasnya adalah

kemampuan kerja dan peluang karir sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi dan kinerja.

3.1. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner pada pegawai PT. Bank Bukopin, Tbk Cab. Pekanbaru

3.2. Populasi dan Sampel

Populas dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Pekanbaru. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Proporsional Stratified Random Sampling*. Dalam hal ini yang menjadi sampel adalah sebanyak 132 orang.

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Uji Validitas

Untuk menentukan suatu instrument penelitian valid atau tidak, maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil r hitung dengan r tabel pada taraf signifikn α (0,05) dan df ($n-k-1$). Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument penelitian adalah valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument penelitian adalah tidak valid.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Kriteria pengukuran reliabilitas:

Jika: nilai Cronbach's alpha $>$ 0,6, maka variabel dikatakan reliabilitas.

3.3.3 Uji Asumsi

3.3.3.1 Uji Normalitas data

Pengujian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika :

- Nilai sig atau signifikansi (p) $<$ 0,005, maka populasi tidak berdistribusi normal.
- Nilai sig atau signifikansi (p) $>$ 0,005, maka populasi berdistribusi normal.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Path Analysis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

3.4.1.1 Persamaan Struktur 1

Persamaan Struktural 1 diuji dengan menggunakan uji secara simultan, individual dan koefisien determinasi (r^2)

3.4.1.2 Persamaan Struktur 2

Persamaan Struktural 2

$$Y_2 = bX_1 + bX_2 + bY_1 + e$$

3.5 Uji Sobel

Uji sobel merupakan alat untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening.

Misalkan variable independen = X, variabel dependen = Y dan variabel intervening = M, pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M dihitung dengan cara mengalihkan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c-c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung adalah S_{ab} yang dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Untuk signifikansi tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Hasil hitung t dibandingkan dengan t Tabel, jika a. t hitung lebih besardari t Tabel makadapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Hasil perhitungan kuesioner variabel dalam penelitian yang sesuai dengan kriteria yang digunakan dalam setiap item dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar atau sama dengan nilai r tabel. r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$df = n-2 = 132-2 = 130$$

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai hasil uji validitas berada diatas nilai r tabel (0,171). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa indikator semua variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Uji Reliabilitas

Instrument dinyatakan reliable apabila nilai koefisien cronbach alpha $>$ 0.60. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas semua hasil uji berada diatas 0,60. Maka berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan data yang reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk variabel penelitian.

4.3 Uji Asumsi

4.3.1 Uji Normalitas Data

Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini hasil analisis disajikan pada table sebagai berikut :

Tabel4 : Uji Normalitas persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,34858343
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,154
	Negative	-,069
Test Statistic		,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel 5 : Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,35939690
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,060
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090 ^c

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil uji dari Tabel 4 dan 5 diatas menunjukkan nilai *unstandardized residual* dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4 Path Analysis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Bank Bukopin sebanyak 132 orang.

4.4.1 Persamaan Struktur 1

4.4.1.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi

Persamaan Struktural 1 diuji dengan menggunakan uji secara simultan, individual dan koefisien determinasi (R²). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut :

Hasil analisa statistik uji t dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 : Hasil Uji Parsial Struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,565	,200		2,823	,006
	Kemampuan Kerja	,579	,075	,553	7,694	,000
	Peluang Karir	,242	,062	,281	3,909	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur 0,553 dan nilai t hitung sebesar 7,694 > dari t Tabel sebesar 1,979 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian ini maka pernyataan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi dapat diterima.

4.4.1.2 Pengaruh Peluang Karir Terhadap Motivasi

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur 0,281 dan nilai t hitung sebesar 3,909 > dari t Tabel sebesar 1,980 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian ini maka pernyataan bahwa peluang karir berpengaruh terhadap motivasi dapat diterima.

4.4.2 Persamaan Struktur 2

4.4.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Persamaan Struktural 2

$$(Y_2 = bX_1 + bX_2 + bY_1 + e).$$

hasil perhitungan pengaruh dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7 : Hasil Uji Parsial Struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,771	,213		3,610	,000
	Kemampuan Kerja	,367	,094	,365	3,899	,000
	Peluang Karir	,144	,068	,175	2,129	,035
	Motivasi	,251	,091	,262	2,758	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan 2020

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur 0,365 dan nilai t hitung sebesar 3,899 > dari t table sebesar 1,979 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.000 < 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka pernyataan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

4.4.2.2 Pengaruh Peluang Karir Terhadap Kinerja

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur 0,175 dan nilai hitung sebesar 2,129 > dari tabel sebesar 1,979 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.035 < 0,05.

Berdasarkan pengujian ini dapat diartikan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka pernyataan yang menyatakan bahwa peluang karir berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

4.4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur variable motivasi sebesar 0.262 dan nilai t hitung sebesar $2.758 >$ dari t tabel sebesar 1.980 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar $0.007 < 0.05$.

Berdasarkan pengujian ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka pernyataan yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

4.5 Uji Sobel Test

Uji sobel test dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variable kemampuan kerja dan peluang karir terhadap kinerja melalui motivasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

4.5.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur untuk variabel kemampuan kerja terhadap motivasi sebesar 0.553 sedangkan koefisien jalur untuk motivasi terhadap kinerja sebesar 0.262. Pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar $0.145 (0.553 \times 0.262)$, sedangkan pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 0.365.

Adapun hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8 : Uji Sobel Test Pengaruh Tidak Langsung 1

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.553	Sobel test: 2.57601441	0.05624425	0.00999465
b 0.262	Aroian test: 2.52917114	0.05728596	0.01143323
s _a 0.145	Goodman test: 2.62556074	0.05518288	0.00865064
s _b 0.075	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari hasil uji sobel test menunjukkan t hitung = $2.576 >$ dari t Tabel = 1.979 dan nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi

4.5.2 Pengaruh Peluang Karir terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien jalur untuk variabel peluang karir terhadap motivasi adalah sebesar 0.281 sedangkan nilai koefisien jalur untuk motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.262. hasil pengujian pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar $0.074 (0.281 \times 0.262)$, sedangkan

pengaruh langsung peluang karir terhadap kinerja sebesar 0.175.

Hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Uji Sobel Test Pengaruh Tidak Langsung 2

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.281	Sobel test: 2.82447833	0.0260657	0.00473577
b 0.262	Aroian test: 2.7817156	0.0264664	0.00540724
s _a 0.074	Goodman test: 2.86927585	0.02565874	0.00411413
s _b 0.062	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari hasil uji Sobel test menunjukkan t hitung = $2.824 >$ dari t Tabel = 1.979, dan nilai signifikan sebesar $0.004 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peluang karir terhadap kinerja melalui motivasi.

5 Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, semakin baik kemampuan karyawan memahami atas target yang harus dicapai untuk perusahaan, membuat mereka berusaha untuk selalu berhasil mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka motivasi akan meningkat.
2. Peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan atas dasar prestasi yang diperoleh membuat mereka termotivasi untuk senantiasa berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya peluang karir yang baik mampu meningkatkan motivasi karyawan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kemampuan karyawan memahami atas target yang harus dicapai untuk perusahaan, maka kemungkinan berhasil mengejar target yang ditetapkan semakin besar. Artinya semakin baik kemampuan kerja, kinerja akan semakin meningkat.
4. Peluang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan atas dasar prestasi yang diperoleh, membuat mereka bekerja keras untuk mengejar target yang diberikan kepadanya. Artinya semakin baik peluang karir maka kinerja akan meningkat
5. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Apabila karyawan memiliki kemampuan untuk selalu memahami apa yang harus dikerjakan, maka mereka akan berusaha semaksimal

mungkin untuk mengejar target yang diberikan. Artinya kemampuan kerja yang baik diikuti dengan motivasi yang tinggi, maka kinerja akan meningkat

6. Peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan atau peluang karir yang baik, maka mereka akan selalu berusaha maksimal untuk mengejar target, sehingga target yang ditetapkan akan tercapai, artinya peluang karir yang baik diikuti dengan motivasi, maka kinerja akan meningkat.
7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat motivasi, maka kinerja akan meningkat. Karyawan yang senantiasa berusaha untuk selalu berhasil dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan pengakuan sehingga mereka berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan, artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal Kemampuan Kerja, pimpinan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Pekanbaru hendaknya memberi penyampaian atau perintah kepada bawahan dengan jelas dan rinci, agar karyawan mampu memahami dengan cepat atas pekerjaan yang diberikan kepadanya
2. Dalam hal Peluang Karir, PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Pekanbaru hendaknya memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Hal ini agar mereka mampu bekerja secara maksimal sehingga target yang ditetapkan tercapai.
3. Dalam hal Motivasi, Pimpinan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Pekanbaru perlu memberikan dukungan dan memberikan masukan kepada karyawannya, dengan cara mengawasisetiap pekerjaan yang diberikan, apabila karyawan tersebut mampu mencapai target, maka akan mendapatkan bonus dari perusahaan berupa kompensasi.
4. Dalam hal Kinerja PT. Bank BukopinTbk. Cabang Pekanbaru hendaknya memperhatikan target yang diberikan kepada karyawan, terutama target kredit nasabah, dengan cara melakukan evaluasi atas pencapaian target pada tahun sebelumnya serta melakukan inspeksi mendadak atas pekerjaan yang diberikan pada saat karyawan sedang melaksan akan pekerjaannya.

Referensi

Abusharbeh, Muhammed, T. 2018. The Impact of Motivations on Employees Performance:

- Case Study from Palestinian Commercial Banks. ; Vol. 11, No. 4; 2018
- Almahdi, Hasan K. 2017. Moral Incentives Vehicle of Job Performance in Saudi Arabian Banks. *Journal of Management Policies and Practices*. December 2017, Vol. 5, No. 2, pp. 17-23
- Amir Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Emron, Yohny dan Imasdkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130- 137
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Islam, Jamal Nazrul 2012. A study on job satisfaction and morale of commercial banks in Bangladesh. *Int. J. Eco. Res.*, 2012, 152-172
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Matteson, Michael T., 2016. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh, dialihbahasakan oleh Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga
- Januarista, Rizky. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Jasyiah, 2018. The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance. *Archives of Business Research*, 6(12), 12-23.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Machasin, 2018. *Perilaku Organisasi*. UR. Press Pekanbaru. Riau.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkuprawira. 2013. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor : IPB Press Kampus IPB Taman Kencana Bogor.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Pratama, Abdul Aziz. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi*

- dan Perbankan Syariah*, Muqtasid 8(2), 2017: 119-129
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan dan Engkos, AchmadKuncoro. 2015. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung :Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2010. *Perilaku OrganisasiEdisi 12*, Jakarta: Salemba
- Robins, Stephen P. 2008. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi 16*, Jakarta: Salemba
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Siagian, SP., 2010, *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi. 2009. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.