

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Profil PD BPR Bantul

Perusahaan Daerah Bank Pekreditan Rakyat Bantul yang disingkat dengan PD BPR Bantul merupakan bank milik Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Bantul yang beralamatkan di Jl. Gajah Mada No. 3 Bantul. Bank ini lebih dikenal dengan sebutan Bank Pasar Bantul, karena lokasi bank tersebut berada di daerah pasar Kabupaten Bantul. PD BPR Bantul didirikan sejak 19 Desember 1983 oleh Scheram Partosaputro. Tujuan utama didirikannya ialah untuk menyediakan pinjaman modal kepada pedagang kecil dan untuk mengurangi terjadinya korban lintah darat.

PD BPR Bantul tahun 1992 dipimpin oleh Drs. Cholil Hamidy, ia merupakan seseorang yang memiliki kegigihan yang tinggi untuk kemajuan bank agar dapat memberikan dampak positif dalam perekonomian Kabupaten Dati II Bantul. Pada tahun ini Pemerintah Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan serta peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 4 Tahun 1993 tentang Perusahaan Daerah. Karena dengan adanya perubahan tersebut, maka Drs. Cholil Hamidy melakukan penyesuaian dengan mengajukan perubahan di PERDA. Maka pada tanggal 24 Desember 1992 Bupati KDH. Tingkat II Bantul mengesahkan PERDA nomor 14 tahun 1994 tentang “Perusahaan Daerah Bank Penkreditan Rakyat Bantul Dati II

Bantul” dan telah di sahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian tanggal 23 Mei 1995 mengubah bentuk Hukum Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Bantul.

PD BPR Bantul mengalami perkembangan yang sangat pesat pada tahun 2001. Pada tahun ini juga bank melakukan perubahan logo perusahaan, karena sebelumnya perusahaan menggunakan logo PEMDA Bantul. Pada tanggal 23 Juni 2006 Menteri Dalam Negeri mengeluarkan peraturan dengan nomor 22 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah. Dan tahun 2007 PD. BPR Bantul melakukan penyesuaian perubahan nama menjadi “Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bantul”.

2. Motto, Visi Dan Misi PD BPR Bantul

a. Motto

Setia Melayani Berkembang Dengan Pasti

b. Visi

Menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang unggul, berkualitas, professional kompetitif dan handal dalam pelayanan jasa perbankan di era globalisasi.

c. Misi

- a) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah dan masyarakat secara professional dengan menekankan pada

keunggulan manajemen, orientasi pasar dan jiwa kewirausahaan.

- b) Meningkatkan kualitas professional sumberdaya insani.
- c) Menjadi BPR yang handal dan inovatif dalam menyumbangkan produk untuk memuaskan kebutuhan serta harapan para nasabah dan masyarakat.
- d) Mengembangkan teknologi informasi dalam rangka meningkatkan pelayanan yang lebih cepat, tepat dan mudah.
- e) Menjadi BPR yang handal dan terpercaya melalui kegiatan perbankan yang menjunjung etika, memiliki akuntabilitas, transparansi dan demokrasi.
- f) Berpartisipasi dalam pembangunan masyarakat melalui peningkatan Pendapatan Asli Daerah.

3. Budaya Organisasi

- a. Kehati-hatian dalam mengelola keuangan untuk memelihara kepercayaan nasabah.
- b. Responsif (tanggap) terhadap perkembangan jaman dan kebutuhan nasabah.
- c. Empati dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah, masyarakat serta sesama rekan kerja melalui perhatian dan keramahan yang mampu menyentuh hati.

- d. Integritas yang diwujudkan dalam ketulusan, kejujuran, kesetiaan, serta moralitas yang baik demi menjaga keutuhan dan citra PD. BPR Bank Bantul.
- e. Tanggung Jawab melalui kesediaan untuk bekerja keras dan mencurahkan segenap tenaga, pengetahuan dan ketrampilan demi PD. BPR Bank Bantul, serta lebih mementingkan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi.

4. Subyek Penelitian

PD BPR Bantul memiliki karyawan yang berjumlah sebanyak 98 orang. Penelitian ini melakukan penelitian dengan keseluruhan karyawan PD BPR Bantul. Jadi penelitian ini tidak dibagi menjadi beberapa bagian dan disamaratakan.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner disebar	98	
Kuesioner kembali	83	80%
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	3	3%
Kuesioner yang dapat diolah	80	77%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Jadi peneliti menyebarkan sebanyak 98 kuesioner di PD BPR Bantul yang digunakan sebagai obyek penelitian ini. Namun kuesioner yang kembali sebanyak 83 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang layak untuk diolah sebanyak 80 kuesioner, hal tersebut dikarenakan ada 3 kuesioner tidak dapat diolah lebih lanjut, karena kuesioner tidak terisi dengan lengkap.

5. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden yang akan dapat memberikan beberapa informasi mengenai keadaan responden yang dijadikan sampel dari penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PD BPR Bantul. Responden dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui usia dan jenis kelamin dari responden tersebut.

Tabel 4.2
Gambaran Umum Responden

Keterangan Responden		Jumlah	Persentase (%)
Umur	20– 30 tahun	25	31,3%
	31 – 40 tahun	38	47,5%
	41 – 50 tahun	17	21,2%
Jenis Kelamin	Laki – laki	46	57,5%
	Perempuan	34	42,5%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Dapat dilihat pada tabel 4.2 gambaran umum responden dapat diketahui bahwa responden penelitian yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan umur karyawan rata – rata yang paling banyak yaitu dari umur 31 – 40 tahun.

B. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas ini data uji instrumen untuk mengukur sah atau tidak validnya sebuah koesioner. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil

uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Berikut ini hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Item Pertanyaan	R	Sig	Ket.
X1 – 1	0,835	0,000	Valid
X1 – 2	0,782	0,000	Valid
X1 – 3	0,792	0,000	Valid
X1 – 4	0,800	0,000	Valid
X1 – 5	0,826	0,000	Valid
X1 – 6	0,858	0,000	Valid
X1 – 7	0,818	0,000	Valid
X1 – 8	0,836	0,000	Valid
X1 – 9	0,840	0,000	Valid
X1 – 10	0,805	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

Table 4.3 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel pengembangan karir. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	R	Sig	Ket.
X2 – 1	0,854	0,000	Valid
X2 – 2	0,877	0,000	Valid
X2 – 3	0,898	0,000	Valid
X2 – 4	0,849	0,000	Valid
X2 – 5	0,813	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

Table 4.4 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel kepuasan kerja. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap item

pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasi Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan	R	Sig	Ket.
Y – 1	0,798	0,000	Valid
Y – 2	0,870	0,000	Valid
Y – 3	0,873	0,000	Valid
Y – 4	0,800	0,000	Valid
Y – 5	0,813	0,000	Valid
Y – 6	0,821	0,000	Valid
Y – 7	0,853	0,000	Valid
Y – 8	0,759	0,000	Valid
Y – 9	0,776	0,000	Valid
Y – 10	0,799	0,000	Valid
Y – 11	0,781	0,000	Valid
Y – 12	0,750	0,000	Valid
Y – 13	0,655	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

Table 4.5 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel kinerja. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur seberapa konsistensi setiap item pertanyaan pada suatu penelitian. Penelitian ini untuk mengujinya menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,70$ menurut Ghazali (2016). Berikut ini hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,945	Reliabel
Kepuasan kerja	0,910	Reliabel
Kinerja	0,952	Reliabel

Sumber: Lampiran 2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas nilai *Cronbach Alpha* ketiga variabel yaitu pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja dapat dinyatakan reliabel, karena variabel tersebut memiliki nilai $> 0,70$.

C. STATISTIK DESKRIPTIF PENELITIAN

Uji statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, nilai minimum dan nilai maksimum, dengan menggunakan perhitungan menurut Alfani (2018) sebagai berikut :

Nilai minimum : 1

Nilai maksimum : 5

Rentang skala :

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kategori :

1 – 1,8 = Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik

1,8 – 2,6 = Rendah / Tidak Baik

2,6 -3,4 = Cukup / Cukup

3,4 – 4,2 = Tinggi / Baik

4,2 – 5 = Sangat Tinggi / Sangat Baik

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja.

Tabel. 4.7
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean
1	Adanya kesempatan karir karyawan berprestasi.	80	2	5	3,90
2	Keterbukaan kesempatan terhadap seluruh pegawai.	80	2	5	3,86
3	Adanya kesempatan bagi yang memiliki kesetiaan.	80	2	5	3,89
4	Pegawai senior memberikan arahan.	80	2	5	4,12
5	Adanya pelatihan.	80	2	5	4,02
6	Kesempatan pengembangan karir melalui kenaikan jabatan.	80	2	5	4,00
7	Harapan atau minat pegawai turut menentukan proses pengembangan karir pegawai.	80	2	5	3,94
8	Melakukan kaderisasi.	80	2	5	3,95
9	Adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.	80	2	5	3,98
10	Ada kesempatan yang sama.	80	2	5	3,96
Rata-rata					3,96

Sumber: Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif

Dari tabel 4.7 dapat dilihat hasil responden terhadap variabel pengembangan karir. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai minimum yang diberikan responden terhadap variabel pengembangan karir sebesar 2 dan nilai maksimum yang diberikan responden terhadap variabel pengembangan karir sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel pengembangan karir sebesar 3,96 jadi dapat diartikan bahwa pengembangan karir baik.

Tabel 4.8
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean
1	Puas terhadap pekerjaan yang direncanakan.	80	2	5	3,91
2	Puas terhadap gaji yang diterima.	80	2	5	3,90
3	Puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan.	80	2	5	3,90
4	Puas terhadap pengawasan atasan.	80	2	5	3,99
5	Puas terhadap rekan kerja.	80	2	5	3,94
Rata-rata					3,92

Sumber: Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan pada tabel 4.4 merupakan hasil dari responden penelitian terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil dari responden terhadap variabel kepuasan kerja memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 3,92 jadi artinya kepuasan kerja tergolong tinggi.

Tabel 4.9
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean
1	Bekerja selalu berpedoman pada target.	80	2	5	4,16
2	Target yang dibuat sangat menantang namun realitis.	80	2	5	4,15
3	Dapat memenuhi kuantitas.	80	2	5	4,08
4	Nasabah puas atas kuantitas yang yang dihasilkan.	80	2	5	4,04
5	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	80	2	5	4,02
6	Kualitas kerja adalah mutlak untuk dipenuhi.	80	2	5	4,00
7	Bekerja berdasarkan prosedur-prosedur.	80	2	5	3,92
8	Nasabah puas atas kualitas kerja pada perusahaan.	80	3	5	3,94
9	Selalu tepat waktu.	80	2	5	4,96
10	Nasabah puas atas penyelesaian kerja.	80	2	5	3,92
11	Penyelesaian kerja tepat waktu itu harus dicapai.	80	2	5	4,00
12	Pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar.	80	2	5	3,98
13	Pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.	80	2	5	3,74
Rata-rata					4.07

Sumber: Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif

Pada tabel 4.5 merupakan hasil dari responden terhadap variabel kinerja. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa skor minimum hasil dari tanggapan yang diberikan responden sebesar 3 dan skor maksimum hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebesar 5. Dan rata –

rata atas tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebesar 4,07 yang memiliki arti bahwa kinerja tinggi.

D. UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolonieritas diantara variabel bebasnya Ghozali (2016). Berikut ini hasil uji multikolonieritas pada model penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Colerations	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Pengembangan Karir	0,771	0,406	2,463	Tidak ada multikolonieritas
Kepuasan kerja		0,406	2,463	

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari tabel 4.10 bahwa nilai kolerasi diantara variabel bebas $> 0,90$ dan nilai *Tolerance* dari variabel independen masing-masing bernilai $> 0,10$ dan hasil perhitungan VIF nilai dari variabel bebas masing-masing < 10 . Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Uji Autokolerasi

Pada penelitian ini untuk menguji ada atau tidak autokolerasi peneliti menggunakan uji *Durbin – Watson*. Uji autokorelasi dengan uji *Durbin – Watson* yaitu membandingkan antara nilai DW dengan nilai tabelnya (du) dengan menggunakan nilai signifikan 5%. Berikut ini terdapat hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin – Watson*.

Tabel 4.11
Hasil Uji *Durbin – Watson*

k = 2		
N	Nilai DW	Nilai du
80	2,252	1,541

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada tabel diatas $k=2$ merupakan jumlah variabel bebas dan n merupakan jumlah sampel penelitian. Dari table dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar $2,252 >$ nilai du sebesar $1,541$ maka dapat dinyatakan tidak adanya autokorelasi di dalam model regresi penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

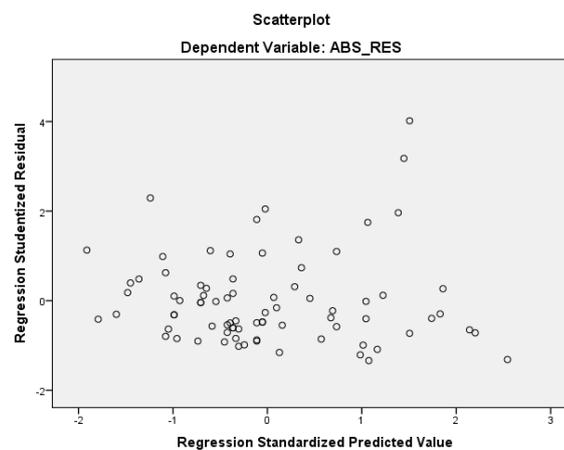
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan dan uji glejser dan *scatterplot*.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Pengembangan Karir	0,808	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,136	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Dapat dilihat pada tabel 4.12 nilai signifikan dari tiap-tiap variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini. Langkah selanjutnya untuk menguji heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan *scatterplot*. Berikut hasil dari *scatterplot* pada penelitian ini.



Gambar 4.1
Grafik Scatterplot

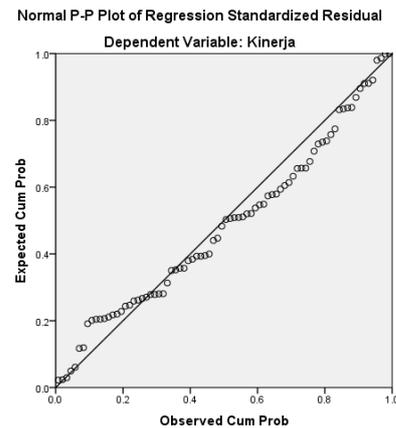
Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Untuk melakukan uji normalitas yaitu dengan

menggunakan analisis grafik dan uji statistik *non – parametrik Kolmogorov – Smirnov*. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada model regresi :



Gambar 4.2
Diagram P – Plot

Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa adanya titik – titik pada diagram dan menyebar disekitar garis diagonalnya, titik – titik tersebut tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Langkah selanjutnya merupakan hasil dari uji statistik *non parametrik Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov

Asym.sig (2-tailed)	Keterangan
0,395	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada tabel 4.13 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji *non parametrik Kolmogorov – Smirnov*. Pada table

tersebut menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,395 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

E. HASIL ANALISIS

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur. *Path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Dengan menggunakan *Path analysis* dapat melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. *Path Analysis* Tahap Pertama

Tabel 4.14
Persamaan Regresi Pertama

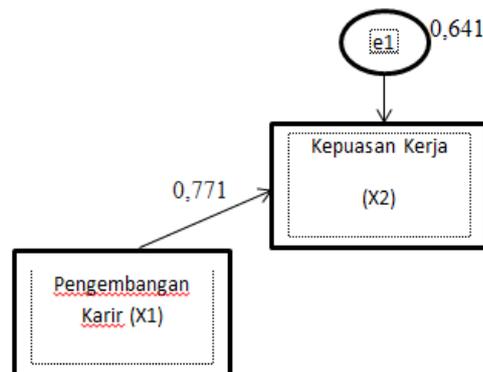
Variabel	Adj R Square	Standardized Coefficients	Sig
Pengembangan Karir	0,589	0,771	0,000

Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Regresi
*variabel Dependent (Kepuasan Kerja)

Pada tabel 4.14 merupakan pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan uji t test statistik mendapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga **H2 diterima**. Dan nilai *Adj.Rsquare* sebesar 0,589 atau 58,9% yang merupakan nilai pengaruh langsung yang diberikan dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara e1 =

$\sqrt{(1 - 0,589)} = 0,641$. Nilai *standardized coefficients* merupakan nilai untuk p2 sebesar 0,771.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut :



Gambar 4.3
Model Jalur Regresi Pertama
 Sumber : Di Modifikasi dari Ghazali (2016)

Nilai 0,771 atau 77,1% yang merupakan nilai pengaruh langsung dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan nilai e1 ialah 0,641 atau 64,1% yang merupakan nilai jumlah varian dari variabel kepuasan kerja dan sisanya yang tidak berasal dari variabel pengembangan karir.

2. Path Analysis Tahap Kedua

Tabel 4.15
Persamaan Regresi Kedua

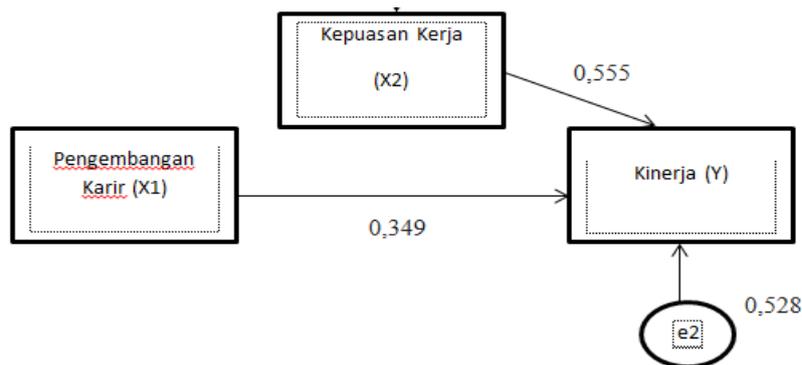
Variabel	Adj R Square	Standardized Coefficients	Sig
Pengembangan Karir	0,721	0,349	0,000
Kepuasan Kerja		0,555	0,000

Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Regresi
 *variabel Dependen (Kinerja)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat variabel dari pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dan uji t statistik apabila

mendapatkan hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan dapat dikatakan bahwa **H1 dan H3 diterima**. Dan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,721 atau 72,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mencari nilai $e2 = \sqrt{(1 - 0,721)} = 0,528$. Nilai *standardized coefficients* merupakan nilai untuk nilai p1 sebesar 0,349 dan nilai p3 sebesar 0,555.

Dibawah ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi linear berganda yang kedua:

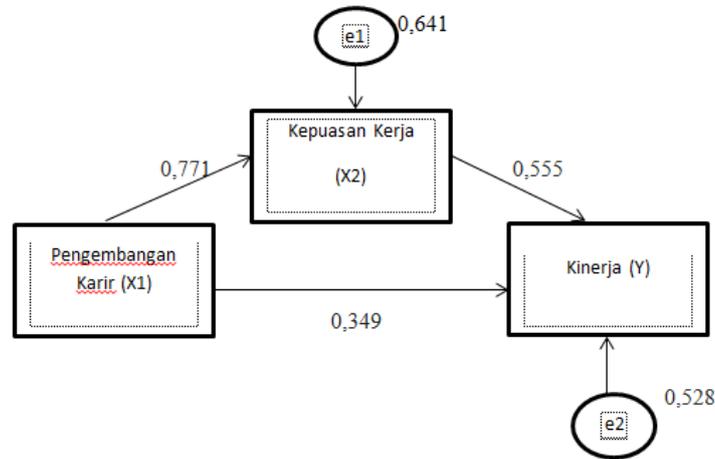


Gambar 4.4
Model Jalur Regresi Kedua

Sumber : Di Modifikasi dari Ghozali (2016)

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa nilai pengaruh langsung dari P1 sebesar 0,349 dan nilai P3 sebesar 0,555. Dan nilai e2 sebesar 0,528 yang merupakan jumlah varian variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain yang selain dari variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja.

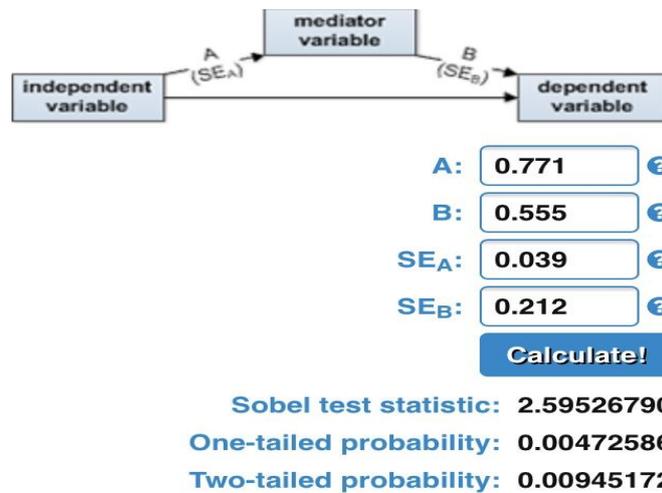
3. Path Analysis Tahap Ketiga



Gambar 4.5
Model Jalur Regresi Ketiga

Sumber : Di Modifikasi dari Ghozali (2016)

Berdasarkan dari model jalur pada gambar 4.5 bahwa variabel pengaruh langsung dari pengembangan karir terhadap kinerja merupakan nilai jalur P1 sebesar 0,349. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai jalur P2 x P3 yang sebesar $(0,771 \times 0,555) = 0,427$. Dari hasil tersebut maka diketahui nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,427 >$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,349. Sedangkan nilai total pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0,776. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



Gambar 4.6

Kalkulator *Sobel Test*

Sumber : Kalkulator Online *Sobel Test*

Berdasarkan dari kalkulator *sobel test* pada gambar 4.6 bahwa A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,771, B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,555. SE_A merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,039, sedangkan SE_B merupakan nilai standar eror dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,212. Variabel dikatakan dapat berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* > 1,98 dengan signifikan 5%. Hasil dari *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar 2.59526790, sehingga 2.59526790 > 1.98, jadi terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja, sehingga **H4 diterima**.

F. PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian menggunakan uji regresi linier berganda yang berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PD BPR Bantul adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir terhadap kinerja

Berdasarkan dari analisa memperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan PD BPR Bantul memiliki kejelasan jenjang karir yang baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik. Jadi, dengan adanya kejelasan jenjang karir karyawan PD BPR Bantul dalam hal penentuan kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk karyawan yang dapat dipromosikan, maka karyawan akan mempunyai tujuan kerja yang jelas, tentunya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan PD BPR Bantul. Selain itu pengembangan karir berguna untuk mempersiapkan karyawan yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan pada masa yang akan datang, dapat dengan melalui pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi. Jika PD BPR Bantul memberikan jenjang karir yang menjanjikan, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk menganggap bahwa karir bukan hanya sebagai bagian dari hidupnya, melainkan juga sebagai jalan hidupnya untuk mencapai kesuksesan di dalam perusahaan.

Jadi, pengembangan karir di PD BPR Bantul perlu dilakukan, karena karyawan PD BPR Bantul mengharapkan adanya perubahan,

adanya kemajuan dan adanya kesempatan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi yang tentunya lebih baik. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Fauziah, dkk (2016), Manggis dkk (2018) dan Nasution, dkk (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan dari analisa memperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik karir yang dimiliki karyawan PD BPR Bantul, maka karyawan tersebut merasakan tingkat kepuasan dalam bekerjanya. Tentunya dengan kejelasan jenjang karir dan perubahan status karyawan pada PD BPR Bantul maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan, karena hal tersebut mampu sebagai motivator bagi karyawan PD BPR Bantul untuk membenah diri menjadi seorang karyawan yang berprestasi, berkinerja tinggi dan handal.

Jadi adanya kejelasan jenjang karir dan perubahan status karyawan pada perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari peneliti yang dilakukan oleh Sinambela dan Sihite (2016), Kriswanti (2017) dan Cedaryana dkk (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh dan positif terhadap kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan dari analisa memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Yang dimana semakin karyawan PD BPR Bantul tersebut merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan PD BPR Bantul dapat mempengaruhi produktifitas yang diharapkan pada perusahaan. PD BPR Bantul dapat lebih memperhatikan dengan kebutuhan karyawannya, selain pemberian upah yang sesuai dengan masa kerjanya, PD BPR Bantul juga memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan maupun keluarganya. Dengan adanya kepuasan yang karyawan rasakan tentu karyawan akan bekerja lebih maksimal sesuai dengan prosedur perusahaan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Sinambela dan Sihite (2016), Awan dan Asghar (2014) dan Cedaryana dkk (2018), yang dimana mereka menyatakan adanya pengaruh dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

4. Pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan dari analisa memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan PD BPR Bantul untuk mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka

akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan itu sendiri, karena apa yang karyawan harapkan dapat terpenuhi tentu akan meningkatkan pula kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Baroroh (2013), Ghofur dkk (2017) dan Febriansah (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja atau kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai variabel intervening.