

Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta

Billy Virya Hapsoro, Mariati Tamba, Tri Suratmi, Nurminingsih
Universitas Respati Indonesia
billyvirya7@gmail.com

Abstrak

Perusahaan asuransi merupakan salah satu perusahaan yang terdampak oleh pandemi. Karyawan memiliki tantangan untuk meningkatkan kinerjanya ditengah kondisi yang berat ini. Perusahaan berusaha memberikan motivasi agar kinerja karyawan meningkat. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kapasitas tenaga pemasaran. Masa depan karir bagi karyawan yang mampu mencapai target juga merupakan upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya demi masa depan perusahaan asuransi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan rancangan *cross sectional*. Populasi sejumlah 113 orang, dengan sampel sebesar 89 orang yang diambil menggunakan rumus Slovin. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi berganda setelah dilakukan uji persyaratan analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract

Insurance companies are one of the companies affected by the pandemic. Employees have challenges to improve their performance in the midst of these tough conditions. The company tries to provide motivation so that employee performance increases. Training is conducted to increase the capacity of marketing personnel. The future career for employees who are able to achieve targets is also an effort made by the company so that employees are able to improve their performance for the future of the insurance company. The purpose of this study was to identify and analyze the effect of motivation, training and career development on employee performance. This research was conducted with a quantitative approach and a cross sectional design. The population is 113 people, with a sample of 89 people taken using the Slovin formula. Research data obtained by questionnaires that have been tested for validity and reliability. Analysis of the data using multiple regression after testing requirements analysis. The results showed that individually, motivation and training had a positive effect on employee performance. Career development has no significant negative effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously motivation, training, and career development have an effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Training, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin hari semakin ketat persaingannya, tidak sedikit perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Perubahan iklim pada dunia bisnis ini perlu disadari serta diantisipasi untuk menghindari segala macam tantangan bisnis di masa yang akan datang, agar perusahaan dapat tetap mempertahankan eksistensinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kualitas pada sumber daya manusianya, agar sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya karena sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Industri asuransi di Indonesia terbilang cukup potensial sehingga menarik mampu menarik modal asing untuk masuk dan bergabung dengan perusahaan asuransi lokal. Tentunya industri ini masih memiliki banyak tantangan berat berkaitan dengan kebijakan permodalan dan regulasi yang cukup ketat.

Ditengah pandemi virus corona (Covid-19) yang melanda tanah air, hampir seluruh

dunia bisnis dan ekonomi dari semua sektor industri mengalami dampak negatif termasuk industri asuransi. Pemerintah terus membantu menstimulasi pasar keuangan untuk dapat survive. Perusahaan asuransi seperti PT. Bhinneka Life Indonesia yang juga sebagaimana perusahaan jasa keuangan lainnya harus terus bertahan dan memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen ditengah situasi yang belum menunjukkan tren positif.

Tantangan industri asuransi di Indonesia adalah bagaimana mengedukasi masyarakat untuk menyadari pentingnya memiliki asuransi sebagai basic proteksi diri di kemudian hari. Kondisi yang tidak dapat diperkirakan membuat setiap individu harus mampu berjaga-jaga atas ketidakpastian yang akan dihadapi.

Tantangan-tantangan tersebut yang semakin terekskalasi akibat covid, membuat semangat agen pemasar asuransi menjadi semakin menurun. Semangat agen pemasar ini penting karena peranan mereka sebagai ujung tombak penjualan produk asuransi di masyarakat. Tentu semangat dari tenaga

pemasar tersebut didasarkan oleh motivasi yang mereka miliki, sebagaimana ketika tenaga pemasar mendapatkan closing dan mencapai target, maka hal itu akan mempengaruhi peningkatan semangat juang mereka dalam beberapa waktu kedepan. Adapun tantangan yang dihadapi dan dirasakan tentu akan berdampak pada penurunan semangat mereka yang melemahkan kinerja.

Tenaga pemasar tidak serta merta mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, kecuali ketika mereka memahami teknik-teknik penjualan yang baik serta pemahaman terhadap produk. Karenanya perusahaan harus mampu memberikan pelatihan kerja bagi tenaga pemasar untuk menghasilkan tenaga pemasaran yang handal dan berkontribusi positif bagi perusahaan. Meningkatnya pemahaman akan produk asuransi dan teknik penjualan yang baik tentu akan membawa tenaga pemasar kepada penilaian kinerja yang baik.

Sadili Samsudin (2006) pengembangan karir merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar memiliki kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Tentunya sebagaimana psikologis seorang individu yang bekerja pada suatu instansi, ada harapan besar akan perkembangan karir yang dimiliki. Pada perusahaan asuransi, tenaga pemasar merupakan karyawan lepas yang turut dinilai perkembangan kinerjanya untuk kemudian dapat ditinjau untuk ditempatkan dan diangkat sebagai karyawan tetap apabila memenuhi prasyarat dan kualifikasi serta penilaian kinerja yang dicapai. Oleh karenanya, tenaga pemasar juga merasa bahwa dengan diangkatnya mereka menjadi karyawan, memungkinkan mereka memiliki kepastian dikemudian hari. Hal itu dirasa mampu untuk meningkatkan kinerja mereka dan menambah semangat mereka untuk melakukan penjualan dan pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia.

1. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1.1 Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai bentuk pencapaian kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi sesuai dengan porsi dan pekerjaannya masing-masing, untuk mencapai tujuan suatu organisasi secara baik dan tidak menyimpang dari norma hukum, dan aturan yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem yang dibangun untuk menilai dan mengetahui seberapa jauh karyawan telah melaksanakan pekerjaannya, hal ini dikemukakan oleh Suprihanto (1988). John Suprihanto (1988), mengatakan bahwa terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

- a. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan secara berkala.
- b. Mempunyai dasar perencanaan sumber daya manusia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan kualitas dan hasil kerja.
- c. Mempunyai dasar dalam proses pengembangan dan pendayagunaan karyawan untuk kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara pimpinan dan karyawan.
- e. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan, khususnya dalam menilai kinerja karyawan.
- f. Karyawan dapat mengenali kualitas dan kekurangan mereka masing-masing sehingga mereka dapat meningkatkan kemajuan. Bagi atasan sebagai penilai, mereka akan lebih fokus dan lebih mengenal karyawan sehingga dapat membantu dan menginspirasi karyawan di tempat kerja.
- g. Pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat untuk penilaian umum dan ukuran perbaikan.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan : 2009).

- a. Faktor internal pegawai
Komponen-komponen dari dalam diri pekerja yang merupakan variabel alamiah sejak lahir dan faktor-faktor yang didapat pada saat ia mencipta. Faktor intrinsik seperti kemampuan, sifat individu, serta kondisi fisik dan mental, sementara itu faktor yang diperoleh, seperti informasi, kemampuan, sikap kerja keras, tempat kerja, wawasan kerja dan inspirasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh iklim internal asosiasi dan iklim luar, faktor internal ini menentukan pelaksanaan pekerja, sehingga sangat mungkin diharapkan bahwa semakin tinggi faktor internal, semakin tinggi pameran perwakilan. Kemudian lagi, semakin rendah komponen ini, semakin rendah presentasinya. Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi
Dalam menyelesaikan kewajibannya, perwakilan membutuhkan bantuan asosiasi tempat mereka bekerja. Bantuan ini sangat mempengaruhi tingkat eksekusi pekerja. Di sisi lain, jika inspirasi dan lingkungan kerja asosiasi buruk, eksekusi pekerja akan berkurang. Faktor otoritatif interior lainnya seperti teknik hierarkis, dukungan aset yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti papan dan kerangka inspirasi. Sejalan dengan itu, para eksekutif harus membuat budaya kerja dan tempat kerja yang bermanfaat dengan tujuan dapat menegakkan dan lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi
Faktor lingkungan eksternal adalah kondisi, peristiwa, atau keadaan yang terjadi dalam iklim luar asosiasi yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja, seperti keadaan darurat moneter dan moneter, menurunkan upah nyata dan tingkat upah perwakilan, dan selanjutnya menurunkan daya beli pekerja. Jika pembengkakan tidak diikuti oleh peningkatan upah atau kompensasi perwakilan yang sebanding dengan tingkat pembengkakan, pameran mereka akan rusak.

1.2 Motivasi

Pada dasarnya manusia membutuhkan dukungan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan ini disebut inspirasi. Tubagus Achmad Darodjat (2015:198) mengemukakan bahwa motivasi adalah gerakan yang menyebabkan, menyesuaikan, dan mengikuti perilaku manusia. Motivasi pada umumnya akan mengurangi solidaritasnya ketika pemenuhan tercapai, pencapaian pemenuhan hancur, kontras intelektual, ketidakpuasan, atau karena fakta bahwa kekuatan motivasi meningkat. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sementara menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Mc. Clelland mengemukakan dalam Sunyoto (2015) bahwa terdapat 3 dimensi motivasi, yaitu kebutuhan akan pencapaian prestasi (need for achievement), kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi (need for affiliation) dan kebutuhan akan kekuasaan (need for power).

1.3 Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali, 2016: 62). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2003). Sehingga dengan adanya pelatihan, karyawan diharapkan dapat melakukan perubahan cara bekerja mereka menjadi lebih baik dan cepat dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Tujuan dari pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan ket-

erampilan karyawan, menghindari manajerial yang using, memecahkan permasalahan, sebagai sarana orientasi karyawan baru dan persiapan promosi serta keberhasilan karyawan (Carrel dalam Salinding : 2011). Karena pentingnya pelatihan, maka perusahaan yang tidak menjalankan kegiatan pelatihan bagi karyawannya menunjukkan ketidakseriusannya dalam proses manajemen sumber daya manusia.

1.4 Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipelajarinya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Marwansyah (2015:170) terdapat dua perspektif tentang karir, yakni dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selamahirupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Pengembangan karir (*Career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2010). Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja.

1.5 Hipotesis

H₁ : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. METODE

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer menggunakan penelitian survey pada pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Bhinneka Life Indonesia kantor pemasaran regional IV, Jakarta. Populasi pada penelitian ini sebanyak 113 orang karyawan dan diambil sample menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 89 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah multistage random sampling yang merupakan bagian dari teknik probability sampling untuk membagi sampel kedalam beberapa area sub-populasi (kantor regional IV, Pemasaran Jakarta Timur, Pemasaran Jakarta Utara, dan Pemasaran Jakarta Barat).

Definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur
1	Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.	Kuisisioner
2	Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar kar-	Kuisisioner

		yawan se- makinn terampil dan mampu melaksanak an tanggung jawabnya dengan se- maksin baik, sesuai dengan standar ker- ja.	
3	Pengem- bangan Ka- riri (X ₃)	Pengem- bangan ka- riri (<i>career develop- ment</i>) ada- lah suatu kondisi yang menunjuk- kan adanya pening- katan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam or- ganisasi yang ber- sangkutan	Kui- sioner
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di- capai oleh seseorang atau seke- lompok orang da- lam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mas-	Kui- sioner

		ing-masing, dalam rangka un- tuk men- capai tujuan sua- tu organ- isasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral mau- pun etika.	
--	--	--	--

Uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan aplikasi SPSS. Sebelum melakukan uji regresi berganda, data sudah diuji validitas dan reliabilitas dan dinyatakan bahwa data valid dan reliabel. Uji prasyarat (uji asumsi klasik) untuk menghasilkan data yang *best linear unbiased estimator* (BLUE) dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan regresi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Profil Perusahaan

PT. Bhinneka Life Indonesia didirikan sejak 22 Oktober 2016, berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Nomor 150 pada Tanggal 22 Oktober 2016 dan telah memperoleh izin usaha di bidang Asuransi Jiwa berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor KEP-95/D.05/2016 Tanggal 28 November 2016. Pada tahun 2018, berubah nama menjadi PT Bhinneka Life Indonesia dan telah disahkan oleh OJK berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor KEP-883/NB.11/2018 Tanggal 28 September 2018. Bhinneka Life telah melindungi lebih dari 78.983 Pemegang Polis. Per Desember 2020, Bhinneka Life mengelola aset/kekayaan perusahaan senilai Rp. 1,34 Triliun dengan dukungan Modal disetor sebesar Rp. 600 Milyar dan telah memenuhi kewajiban membayar klaim senilai Rp. 593,63 Milyar (per Desember 2020). Tingkat Risk Based Capital (RBC) 137,43%, melampaui ketentuan mini-

mum yang ditetapkan OJK yaitu 120% (Per 31 Desember 2020).

3.2 Deskripsi Responden

Pada penelitian ini seluruh karyawan pemasaran PT. Bhinneka Life Indonesia Jakarta menjadi populasi penelitian. Penyebaran populasi pada empat dengan prosentase perbandingan pada total populasi sebesar 113 karyawan.

Tabel 2. Sebaran Responden Penelitian

No	Kantor	%	Sampel	Taken
1	Regional IV	37%	89	33
2	Jakarta Timur	18%	89	16
3	Jakarta Utara	18%	89	16
4	Jakarta Barat	27%	89	24
Total		100%		89

Jumlah pernyataan dalam kuisisioner yang dibagikan kepada masing-masing responden sebanyak 32 butir pernyataan. Pernyataan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 7 butir pernyataan, variabel motivasi 8 butir pernyataan, variabel pelatihan 10 butir dan variabel pengembangan karir 7 butir pernyataan.

3.3 Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Permasalahan asumsi klasik adalah tidak normalnya distribusi residual yang disebut gejala normalitas. Uji t dan uji F memper-syaratkan asumsi nilai residual berdistribusi normal. Karenanya uji normalitas harus dilakukan untuk memastikan tidak ada bias pada hasil regresi selanjutnya. Metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (uji KS) dengan membandingkan nilai signifikansi hasil uji KS dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi uji KS yang lebih besar dari 0,05 menyatakan bahwa residual berdistribusi normal dan data dapat dilanjutkan untuk dianalisis regresi berganda.

Tabel 3. Uji Normalitas

N	89
Test Statistic	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)	.100 ^c

Dari tabel 3 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,100 dimana nilai signifikansi ini

lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menyatakan bahwa data terbebas dari permasalahan normalitas dan residual berdistribusi normal. Sehingga hasil uji t dan uji F selanjutnya dapat dinyatakan tidak bias dan dapat diterima.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji seberapa kuat korelasi antar variabel bebas dalam sebuah permodelan. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang kuat diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2018). Ghozali (2018) menjelaskan lebih lanjut bahwa multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yakni variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umumnya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance <0,10 atau sama dengan nilai VIF>10. Oleh karena itu tingkat terjadinya multikolinearitas adalah 0,90. Apabila tidak ditemukan adanya angka 0,90 pada hasil pengujian, maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

	Y	X1	X2	X3
Kinerja Karyawan (Y)	1.0	.440	.478	.060
Motivasi (X1)	.440	1.0	.396	.097
Pelatihan (X2)	.478	.396	1.0	-.119
Pengembangan Karir (X3)	.060	.097	-.119	1.0

Berdasarkan tabel 4 dapat terlihat bahwa antar variabel bebas tidak terjadi korelasi yang tinggi (mencapai 0,90). Karenanya dapat dinyatakan bahwa pada permodelan ini, data dinyatakan bebas dari permasalahan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode ujiglejser, dimana uji ini dimulai dengan merubah nilai residual menjadi nilai absolut. Selanjutnya variabel bebas akan diregresikan terhadap variabel residual absolut. Nilai signifikansi yang lebih besar dari taraf signifikansi

0,05 menyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

	B	Sig.
1 (Constant)	-1.207	.512
X1	.060	.139
X2	.005	.885
X3	-.002	.945

a. Dependent Variable: absresid

Dari hasil uji glejser pada tabel 5 dapat terlihat nilai signifikansi variabel bebas motivasi (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) diatas taraf signifikansi 0,05 yang telah ditetapkan. Hasil ini menjadi dasar pernyataan bahwa data terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas. Sehingga data dinyatakan dapat dilakukan regresi untuk diuji selanjutnya.

3.4 Uji Regresi Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk melakukan pengujian pada pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel dependen (Ghozali & Ratmono, 2017). Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan Program SPSS 22:

Tabel 6. Uji Regresi Berganda

Model	Beta	Sig.
1 (Constant)		.000
X1	.283	.006
X2	.375	.000
X3	.077	.405

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 dapat dituliskan bentuk persamaan regresi dengan menggunakan bentuk sebagai berikut:

$$Y = 13,291 + 0,283 X1 + 0,375 X2 + 0,077 X3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien β_1 sebesar 0,283 menunjukkan nilai positif yang berarti setiap motivasi meningkat, maka kinerja karya-

2. Koefisien β_2 sebesar 0,375 menunjukkan nilai positif yang berarti setiap pelatihan ditingkatkan, akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien β_3 sebesar 0,077 menunjukkan nilai positif yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila pengembangan karir ditingkatkan.

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi berada pada rentangan angka nol dan angka satu (Ghozali & Ratmono, 2017).

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.555 ^a	.308	.284

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,308 dan setelah di adjust dengan standar error, maka nilai koefisien yang didapat adalah 0,284 atau 28,4% variasi variabel dependent pada penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel independent, dan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

3.6 Uji t (t-Test)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel motivasi, pelatihan dan pengembangan karir secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sebagai taraf penerimaan keputusan.

Tabel 8. Uji t (t-Test)

Model	Sig.
1 (Constant)	.000
X1	.006
X2	.000
X3	.405

a. Dependent Variable: Y

wan akan ikut meningkat.

Berdasarkan tabel 8 dapat
dijelaskan hasilnya sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tingkat signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga X1 dinyatakan berpengaruh terhadap Y. Hal ini senada dengan dasar teori bahwa karyawan memiliki kebutuhan akan pencapaian. Reward yang diberikan oleh PT. Bhinneka Life Indonesia dianggap telah memenuhi harapan dan menjadi motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
X2 memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dinyatakan X2 berpengaruh terhadap Y. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawannya membuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya pelatihan yang memadai.
- c. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tingkat signifikansi X3 sebesar 0,405 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga X3 dinyatakan tidak berpengaruh terhadap Y. Hal ini disebabkan populasi penelitian adalah karyawan lepas yang ternyata lebih membutuhkan adanya pendapatan yang short term (reward achievement) dibandingkan karir di perusahaan.

3.7 Uji F (F-Test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji ini sering juga disebut dengan uji kelayakan model, dimana model dianggap bagus apabila secara simultan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan taraf penerimaan sebesar 0,05.

Tabel 9. Uji F (F-Test)

Model	F	Sig.
1 Regression	12.638	.000 ^b
Residual		

Berdasarkan tabel 9 dapat terlihat bahwa tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan dapat dinyatakan bahwa X1, X2 dan X3 secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta.
- b. Pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta.
- c. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta.
- d. Motivasi, pelatihan, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta.

5.2 Saran

- a. Bagi Peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut secara mendalam untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bahwa tidak hanya motivasi, pelatihan, serta pengembangan karir saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terlihat pada koefisien determinasi bahwa masih ada 71,60% lagi yang belum dapat dijelaskan oleh motivasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan agar dapat melihat bahwa karyawan lepas harus diberikan motivasi serta pelatihan yang berguna bagi pribadi mereka. Sementara jenjang karir lebih difokuskan kepada karyawan tetap di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Robbins, Stephen R. & Judge, Timothy A. (2015). Organizational Behavior, 16th ed (Ratna Saraswati

- dan Febriella Sirait, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat Kini. Bandung. Refika Aditama
2. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivar-iate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
 3. Ghozali, I., & Ratmono. (2017). Analisis Mul-tivariat dan Ekonometrika Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
 4. Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sum-ber Daya Manusia. Yogyakarta
 5. Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
 6. John, Suprihanto. 1988. Manajemen Modal Kerja. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
 7. Marwansyah. 2015. “Pengaruh Kepemimpi- nan dan Kompetensi Terhadap Moti-vasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank OCBC NISP Tbk. Cab. Pekanbaru”. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Volume 7, Nomor 2.
 7. Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
 8. Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Se-tia.
 9. Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Ker-ja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudin
 10. Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian SumberDaya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
 11. Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat