

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN APLIKASI DIGITAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA CABANG KOTA WISATA

**(THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND DIGITAL
APPLICATION TRAINING ON EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT AT PT
BANK CENTRAL ASIA KOTA WISATA BRANCH)**

Oleh:

Novri Wulandari¹⁾; Miralda Indiarti^{2)*}

novrilansek@gmail.com¹⁾; miraldaindiarti89@gmail.com²⁾

Universitas IPWIJA^{1,2)}

*Corresponding Author

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan aplikasi digital terhadap perkembangan karir karyawan di PT Bank Central Asia Cabang Kota Wisata. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan mengolah data dari kuesioner menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada perkembangan karir karyawan, sedangkan pelatihan aplikasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Bank Central Asia Cabang Kota Wisata.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi, Pelatihan Aplikasi Digital

ABSTRACT

Research Objectives: To examine the impact of leadership style, motivation, and digital application training on employee career development at PT Bank Central Asia Kota Wisata Branch. This study employed a quantitative method, analyzing data from questionnaires using SPSS software. The results showed that leadership style and motivation had no significant effect on employee career development, whereas digital application training had a significant impact on employee career development at PT Bank Central Asia Kota Wisata Branch.

Keywords: Digital Application Training, Leadership Style, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Saat ini, di era globalisasi, persaingan semakin ketat, dan bisnis harus terus berinovasi dan meningkatkan produktivitasnya. Hal ini membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kemampuan tinggi. Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka. Meskipun peran manajemen sangat penting, terutama dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan juga memandang karyawan sebagai aset berharga yang memainkan peran kunci dalam produksi. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan, yang semuanya saling terkait dan berdampak pada lingkungan kerja yang mendukung kemajuan profesional dan kesuksesan pribadi. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan adalah dengan mengembangkan karir mereka. Hal ini terjadi meskipun peran manajemen sangat penting, terutama manajemen sumber daya manusia. Perusahaan memandang sumber daya manusia sebagai aset penting karena memainkan peran kunci dalam mengelola dan melaksanakan faktor-faktor produksi, serta merupakan tujuan akhir dari kegiatan produksi. Pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan, yang semua saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan profesional dan kesuksesan pribadi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Marwan (2022) menemukan bahwa pengembangan karir dan gaya kepemimpinan berdampak positif pada karyawan PT. Bank Mandiri. Temuan serupa juga ditemukan oleh Andri Komartela (2021) dan Rizki Aulia (2020), yang menunjukkan; kepemimpinan dan pelatihan berdampak

positif pada pengembangan karir karyawan. Penelitian M Syafi'i dan RA Rahmah juga menemukan; motivasi, pelatihan, dan pengembangan staf berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini akan lebih lanjut mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan efektif dan pelatihan yang terarah dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat keterampilan mereka untuk mencapai tujuan pengembangan karir. Pada kerangka penelitian ini, penulis akan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat merangsang motivasi karyawan, dan bagaimana pelatihan yang terarah dan dapat memperkuat keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan Pengembangan Karir. Faktor-faktor ini akan dianalisis dalam konteks keberhasilan individu dalam mencapai tujuan pengembangan karir mereka.

Selama hampir 65 tahun; Bank BCA terus mengembangkan berbagai layanan perbankan untuk memenuhi kebutuhan finansial masyarakat dari berbagai latar belakang. BCA berkomitmen, mendukung perencanaan keuangan pribadi dan pengembangan bisnis nasabah melalui produk dan layanan finansial yang berkualitas dan sesuai kebutuhan. Dengan semboyan "Senantiasa di Sisi Anda"; BCA menawarkan kemudahan dan kenyamanan bertransaksi melalui jaringan cabang, ATM, dan layanan perbankan elektronik lainnya. Hasil kuesioner dari beberapa karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Kota Wisata menunjukkan bahwa motivasi utama mereka adalah pengembangan karir. Karyawan berharap dapat naik ke jenjang yang lebih tinggi, terutama bagi mereka yang masih dalam program magang, sehingga dapat menjadi karyawan tetap di Bank BCA.

PT. Bank Central Asia sendiri memiliki program pelatihan sendiri bagi seluruh karyawannya sebelum memulai bergabung di Bank BCA khususnya Pelatihan Aplikasi Digital bahkan, ketika karyawannya mendapat kenaikan jabatan atau Pengembangan Karir

selanjutnya akan ada pelatihan lanjutan yang diberikan untuk mendukung Pengembangan Karir tersebut di jabatan barunya, baik secara Offline di BLI (BCA Learning Institut) maupun secara Oneline melalui Portal BCA. Dan juga mengenai Pengembangan Karir di PT. Bank Central Asia sendiri ada 2 Jalur, yaitu dengan mengajukan diri langsung ke KCU (kantor cabang utama) kemudian akan dilakukan test untuk mengetahui kemampuan yang bersangkutan. Kemudian ada jalur melalui rekomendasi dari Kepala KCP (Kantor Cabang Pembantu) dilihat dari kinerja semala beberapa tahun terakhir dalam kinerja individu dalam memasarkan semua produk BCA).

Hasil kuesioner menunjukkan; sebagian besar responden merasa dipimpin dengan baik oleh atasannya, namun tidak semua responden merasa didukung dalam pengembangan karir. Selain itu, sekitar sepertiga responden menganggap gaya kepemimpinan atasannya bersifat otoriter. Namun, semua responden setuju; pengembangan karir dapat memotivasi mereka dalam bekerja. Perusahaan juga telah menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, yang digunakan sebagai penilaian untuk pengembangan karir di perusahaan. Dari hasil *pra survey* diatas; dan beberapa penelitian terdahulu terdapat gap; dimana belum lengkapnya variabel yang diteliti yaitu variabel Pelatihan Aplikasi Digital.

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Dapat mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Kota Wisata. 2) Apakah Motivasi mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Kota Wisata. 3) Mengetahui adanya pengaruh Pelatihan Aplikasi Digital pada Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Kota Wisata.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan pola perilaku dimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan dilihat dari bagaimana seorang pemimpin memberi tugas, memberi motivasi, dan menyelesaikan konflik (Robins, 2022). Hasibuan dalam Fahmi, dkk; Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain. Pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai hasil yang optimal dan menghindari kesalahan. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu meningkatkan kinerja tim dan fleksibel dalam menghadapi berbagai situasi. Menurut Zainal, Hadad, dan Ramlly; ada lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu; fungsi instruksi untuk menentukan kebijakan dan memotivasi karyawan melalui komunikasi satu arah, dan fungsi konsultasi untuk mengambil keputusan dengan mempertimbangkan masukan dan umpan balik melalui komunikasi dua arah; Fungsi partisipasi: melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya; Fungsi delegasi: menyerahkan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan yang dipercaya; Fungsi pengendalian: mengatur aktivitas karyawan, dalam mencapai tujuan bersama.

Motivasi

Merupakan faktor penting yang dapat mendorong individu untuk mengembangkan karir mereka. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih termotivasi meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sehingga mereka dapat mencapai karir yang diinginkan. Motivasi; faktor pendorong yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan atau aktivitas, baik yang memiliki dampak positif maupun negatif. Dalam konteks kerja, motivasi merupakan faktor yang membangkitkan semangat bekerja. Ada beberapa prinsip dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja

yaitu: pertama; prinsip partisipasi yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menentukan tujuan bersama; kedua, prinsip komunikasi yang efektif, di mana pemimpin harus mengkomunikasikan informasi yang jelas dan relevan untuk memotivasi karyawan bekerja lebih baik; ketiga, pemimpin juga harus mengakui kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan, karena pengakuan tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan; keempat, Pendeklasian wewenang juga penting, karena memberikan karyawan otoritas mengambil keputusan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab, sehingga mereka lebih termotivasi mencapai tujuan yang diharapkan; kelima,menerapkan prinsip memberi perhatian, seorang pemimpin dapat memahami keinginan, dan kebutuhan karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja sesuai harapan.

Pelatihan

Disebut proses belajar untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan dapat dilakukan secara formal maupun informal. Pelatihan formal biasanya dijalankan oleh organisasi atau perusahaan, sedangkan pelatihan informal dapat dilakukan secara mandiri atau melalui kegiatan-kegiatan di luar organisasi. Pelatihan suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, agar mereka dapat bekerja lebih efektif (Handoko, 2015). Robbins dan Judge (2022), pelatihan, proses sistematis dalam meningkatkan pengetahuan; keterampilan; dan kemampuan karyawan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan cara efektif meningkatkan kemampuan, dan pengembangan karir karyawan. Metode pelatihan yang tepat, contohnya on the job, atau off the job training, karyawan mendapat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi baru yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan terbantu dengan pelatihan dalam mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuannya untuk

menghadapi tantangan baru. Beberapa Teknik Pelatihan, menjadikan prinsip belajar tertentu lebih efektif (Hasibuan, 2015:68). Pelatihan Aplikasi Digital dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi baru karyawan, akhirnya dapat meningkatkan kemampuan, dan pengembangan karir mereka. Karyawan yang mengikuti pelatihan aplikasi digital dapat memiliki peluang dipromosikan ke posisi manajer, maka organisasi perlu menyediakan pelatihan yang tepat bagi karyawannya.

Pengembangan Karir

Proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Proses dapat dilakukan secara mandiri atau dengan bantuan organisasi. Menurut Handoko, pengembangan karir melibatkan peningkatan pribadi untuk mencapai karir yang diinginkan. Konsep karir dapat dipahami dari berbagai sudut pandang, termasuk karir sebagai promosi dalam organisasi, urutan posisi yang diduduki seseorang, dan perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi seiring waktu. Dalam pengembangan karir, ada beberapa prinsip penting yang perlu diperhatikan, yaitu: pekerjaan itu sendiri memiliki dampak besar pada pengembangan karir, keterampilan baru ditentukan oleh persyaratan jabatan, dan pengembangan karir hanya dapat terjadi jika karyawan telah memperoleh keterampilan yang sesuai.

Pengujian Hipotesis

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh pada Pengembangan Karir Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir karyawan tidak dapat dinilai secara langsung, karena prosesnya memerlukan waktu yang cukup lama. Pengaruhnya akan menjadi jelas setelah beberapa waktu dan setelah menghadapi beberapa tantangan. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan harus dilakukan dengan hati-hati, mempertimbangkan faktor-faktor seperti kondisi perusahaan, keadaan pasar, iklim organisasi, dan dinamika tim, untuk menghindari kesalahan yang berdampak besar.

Fadilah Retno Imara (2019); melakukan penelitian pengembangan karir karyawan dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan, dengan hasil positif signifikan. Inez Zaneta Hafizhah (2020), hasil penelitian : gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif, pada pengembangan karir pegawai. Penelitian Anang Dwi Saputro; menunjukkan pengaruh tidak signifikan, gaya kepemimpinan pada pengembangan karir.

H1: Terdapat pengaruh positif signifikan; antara gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir karyawan di PT. Bank Central Asia Cabang Kota Wisata.

Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir

Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk mengembangkan karir mereka. Individu yang termotivasi cenderung meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sehingga mencapai karir yang diinginkan. Penelitian oleh Aliaine Tjeng (2021); motivasi dan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan pada pengembangan karir karyawan, frontliner BCA KCU Banjarmasin. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan; sedangkan kurangnya motivasi menyebabkan kinerja yang buruk, dan penilaian yang jelek pada perusahaan. Hasil penelitian; menegaskan pentingnya motivasi dalam pengembangan karir karyawan.

H2: Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan, pada pengembangan karir karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Kota Wisata.

Pelatihan Aplikasi Digital mempengaruhi Pengembangan Karir

Seorang karyawan yang mengikuti pelatihan kepemimpinan dapat memiliki peluang dipromosikan ke posisi manajerial. Pelatihan Aplikasi Digital; dapat membantu karyawan mengembangkan karier, dan mencapai tujuan karir mereka. Dean Ayuningtyas Z (2020); Pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif, pada pengembangan karir karyawan. Rizki

Aulia (2020); menjelaskan penelitiannya, Pelatihan memiliki pengaruh positif, signifikan pengembangan karir karyawan.

H3: Pelatihan aplikasi digital, berpengaruh positif signifikan pengembangan karir karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Kota Wisata

Penjelasan Hipotesis di atas diperlihatkan dengan kerangka konseptual hubungan variabel-variabel terikat (gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan aplikasi digital) pada variabel bebas (pengembangan karir karyawan) secara parsial ditunjukkan dengan garis yang menghubungkan:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

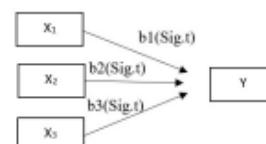
METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini; populasi yang dimaksud seluruh karyawan PT Bank Central Asia Cabang Kota Wisata, berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil; penelitian ini mengambil teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi merupakan sampel. Dengan demikian; penelitian ini dapat membuat generalisasi, kesalahan yang minimal.

Desain Penelitian

$$R^2(\text{Sig. F}) \\ Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$



Gambar 2. Desain Penelitian

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

X1 (Gaya Kepemimpinan); mempunyai pengaruh pada Y (Pengembangan Karir Karyawan).

X2 (Motivasi) berpengaruh, pada Y (Pengembangan Karir Karyawan).

X3 (Pelatihan Aplikasi Digital) memiliki pengaruh, terhadap Pengembangan Karir Karyawan).

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel/ Konsep | Indikator | Skala |
|---|--|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) Merupakan cara seorang pemimpin berinteraksi dan memimpin bawahannya; yang mencakup pola perilaku dalam memberikan tugas, memotivasi, dan menangani konflik. (Robins, 2022) | 1. Mengambil, Keputusan; 2. Motivasi; 3. Komunikasi; 4. Mengendalikan, Bawahan; 5. Tanggung Jawab; 6. Pengendalian Emosi. (Kartono dalam Lisa Paramita 2017,13) | Likert 1-5 |
| Motivasi (X2) proses yang menjelaskan mengapa seseorang berperilaku dengan cara tertentu; dapat juga dipengaruhi berbagai faktor, seperti: kebutuhan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. (Yukl, 2022) | 1. Tanggung Jawab; 2. Prestasi Kerja; 3. Peluang Maju; 4. Pengakuan Atas Kinerja; 5. Pekerjaan yang Menantang. (Bayu Fadilah, 2018:5) | Likert 1-5 |
| Pelatihan (X3) Suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan; keterampilan; dan sikap karyawan mencapai tujuan organisasi; dapat diartikan suatu proses pembelajaran bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan. (Robbins 2022) | 1. Materi; 2. Metode Pelatihan; 3. Pelatih (instruktur)(4. Peserta Pelatihan; 5. Sarana Pelatihan; 6. Evaluasi Pelatihan. (Veithzal Rivai 2014:240) | Likert 1-5 |
| Pengembangan Karir Karyawan (Y) Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia pencapaian suatu rencana kerja sesuai jenjang organisasi. (Komang A.dkk, 2018 :13) | 1. Kinerja; 2. Pengalaman; 3. Kompetensi; 4. Pendidikan; 5. Prestasi; 6. Pinpinan; 7. Rekan Kerja; 8. Pegawai posisi lebih rendah; 9. Jaringan Kerja. (Donni Juni Priasna 2018:163) | Likert 1-5 |

Metode Analisis

Penelitian menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda dalam menganalisis data. Analisis deskriptif digunakan menjelaskan karakteristik data, sedang analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen pada variabel dependen. Model regresi linier berganda yang digunakan telah memenuhi kriteria ekonometrika, tidak bias, linier, konsisten. Model regresi tidak terjadi autokorelasi, nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibanding nilai dL dan dU pada Durbin-Watson tabel, kriteria: 1) $1.21 < DW < 1.65$ tidak bisa disimpulkan, 2) $2.35 < DW < 2.79$ tak bisa disimpulkan, 3) $1.65 < DW < 2.35$ tidak ada autokorelasi, 4) $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi

Uji kelayakan model menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan aplikasi digital pada pengembangan karir karyawan PT Bank Central Asia Cabang Kota Wisata. Hipotesis statistik yang diajukan:

$H_0 = 0$: model tidak layak;

$H_a \neq 0$: model layak;

Pengujian hipotesis dilakukan ;uji-F membandingkan nilai probabilitas (sig F) pada taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bank Central Asia didirikan oleh Sudono Salim, tanggal 21 Februari 1957; berkantor pusat di Jakarta. Efektif pada 2 September 1975, nama Bank diubah; PT Bank Central Asia (BCA) dan memperkuat jaringan layanan cabang dengan mengembangkan berbagai produk, dan layanan maupun pengembangan teknologi informasi; menerapkan online system jaringan kantor cabang. BCA meluncurkan serangkaian inovasi layanan digital di tahun 2019,termasuk BCA Keyboard (untuk akses langsung ke layanan transaksi perbankan diberbagai online chat platform), Pembukaan rekening melalui BCA Mobile dan WELMA (sebuah mobile apps untuk layanan wealth

management) BCA mengembangkan konsep future branch model, memanfaatkan beragam perangkat teknologi digital.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

| Pendidikan | Jumlah Responden | Prosentase |
|------------|------------------|------------|
| SMA/SMK | 16 | 53,33% |
| S1 | 13 | 43,33% |
| S2 | 1 | 3,33% |
| Jumlah | 30 | 100 % |

Sumber: data penelitian diolah, 2024

Sebagian besar pegawai berpendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang persentase 53,33%, Pendidikan S1 berjumlah 13 orang dengan persentase 43,33%, dan pendidikan S2 hanya 1 orang, persentase 3,33%. Hasil analisis multikolinieritas tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel-variabel independen. Dilihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan (Tolerance = 0,447 dan VIF = 2,239), motivasi (Tolerance = 0,428 dan VIF = 2,336), dan pelatihan aplikasi (Tolerance = 0,809 dan VIF = 1,236). Nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, disimpulkan model regresi linier ganda tidak mengalami masalah multikolinieritas. Nilai Durbin Watson didapat 1,857 artinya nilai $1,65 > 1,857 < 2,35$ maka kesimpulannya tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------------------|---------------------------|------------|--|-------|-------------------|--------------------------------|
| | B | Std. Error | Unstandardized Coefficients Standarized Coefficients Beta | t | Sig. Tolerance | Collinearity Statistics VIF |
| 1 (Constant) | 3,281 | 0,258 | | 12,4 | 508 | |
| Gaya Kepemimpinan | 0,170 | 0,061 | 0,174 | 2,807 | 0,002 | 0,447 |
| Motivasi | 0,038 | 0,049 | 0,039 | 0,782 | 0,880 | 0,428 |
| Pelatihan | 0,566 | 0,208 | 0,488 | 2,203 | 0,036 | 0,809 |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Pada kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), nilai konstanta 3,281, gaya kepemimpinan sebesar 0,170, motivasi bernilai 0,038, dan Pelatihan 0,566 maka diperoleh

hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,281 + 0,170 X_1 + 0,038 X_2 + 0,566 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut. Konstanta (a) = 3,281 menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan aplikasi konstan maka variabel pengembangan karir akan bernilai 3,281. Koefisien $X_1 = 0,170$ apabila variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan maka pengembangan karir bertambah sebesar 0,170. Koefisien $X_2 = 0,038$, variabel motivasi mendukung pada pengembangan karir jika variabel motivasi ditingkatkan maka pengembangan karir bertambah sebesar 0,038. Koefisien $X_3 = 0,566$ variabel pelatihan aplikasi digital mempunyai hubungan positif pada pengembangan karir jika variabel pelatihan ditingkatkan pengembangan karir bertambah sebesar 0,566.

Uji F

Apabila dilihat hasil perolehan F hitung; 3,322 lebih besar ($>$) dari Ftabel sebesar 2,05; maka Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh signifikan bersamaan ;pada Pengembangan Karir. Diketahui; nilai df pembilang adalah $k - 1$ (k = jumlah variabel), sehingga diketahui nilai df pembilang adalah $4 - 1 = 3$; maka nilai Ftabel adalah 2,05.

Tabel 4. Uji F

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 72,121 | 3 | 24,040 | 3,322 | 0,036 ^b |
| Residual | 188,179 | 26 | 7,238 | | |
| Total | 260,300 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Uji T

Dapat dijelaskan hasil dari masing-masing variabel. Variabel gaya kepemimpinan (x_1) berdasarkan t hitung ($0,697 < t$ tabel $(2,055)$) nilai sig variabel gaya kepemimpinan pada tabel coefficients 0,492 $> 0,05$. Variabel Motivasi (X_2), t hitung ($0,152 < t$ tabel $(2,055)$), nilai sig 0,880 $> 0,05$. Variabel pelatihan aplikasi digital (X_3). Dari t hitung ($2,203 > t$ tabel $(2,055)$) dimana tingkat signifikannya 0,036 $< 0,05$.

Tabel 5. Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3,281 | 5,259 | .024 | .598 | .538 | | |
| Gaya Kepemimpinan | .110 | .294 | .374 | .367 | .462 | .447 | 12.19 |
| Motivasi | .006 | .260 | .000 | .152 | .880 | .428 | 12.19 |
| Pelatihan | .566 | .255 | .400 | 2.208 | .036 | .809 | 1.136 |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Uji R

Nilai R Square 0,277 berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir sebesar 27,7% dan sisanya 72,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini. Masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi pengembangan Karir.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Bank Central Asia Cabang Kota Wisata. Ada 6 pernyataan dalam kuesioner menggambarkan kondisi gaya kepemimpinan yang ada di PT Bank Central Asia Cabang Kota Wisata. Meskipun demikian responden menyatakan, mendapatkan dukungan dan bimbingan dari pimpinan untuk mengembangkan karir mereka. Hasil ini sejalan penelitian sebelumnya Meutia Sari (2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Motivasi Tidak Pengaruh Signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdaya serta mengarahkan perilaku melaksanakan tugas-tugas secara baik dalam lingkup perkerjaannya (Fadillah, 2012). Namun cenderung tidak mempengaruhi signifikan dilihat nilai signifikansi secara parsial yang lebih besar dari 0,05 dan faktor lain yang

mendukung tidak berpengaruhnya motivasi terhadap pengembangan karir karyawan melalui penilaian dari atasan dianggap baik saat karyawan dapat banyak menjual produk investasi atau asuransi walaupun itu bukan merupakan pekerjaan utama dari karyawan sehingga responden belum bisa mengambil keputusan yang tepat saat mengisi kuesioner. Dapat disimpulkan motivasi tidak pengaruh signifikan pada pengembangan karir karyawan PT Bank Central Asia Cabang Kota Wisata. Didukung penelitian Anang Dwi Saputro (2022), Motivasi tidak berpengaruh signifikan pada pengembangan karir karyawan.

Pelatihan Aplikasi Digital Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Pada pengujian ketiga yang dilakukan kepada 30 responden menunjukkan bahwa pelatihan aplikasi digital (X_3) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Dan didukung juga penelitian dari Rizki Aulia (2020) "Training is important factor in career development of employee", pelatihan terutama aplikasi digital berpengaruh signifikan pada pengembangan karir.

KESIMPULAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Bank Central Asia cabang Kota Wisata. Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan pada pengembangan karir karyawan PT Bank Central Asia cabang Kota Wisata. Pelatihan aplikasi digital menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Bank Central Asia cabang Kota Wisata.

Saran

Dari hasil penelitian penulis memberikan saran, sebagai berikut.

Pimpinan Cabang PT Bank BCA Cabang Kota Wisata perlu meningkatkan kepedulian terhadap bawahannya agar terjalin ikatan antara atasan dan bawahan, yang dapat dilakukan pimpinan antara lain pemberian instruksi, pengawasan, konsultasi dan apresiasi. Apresiasi diharapkan akan mampu membuka peluang bagi karyawan dalam pengembangan karir. Mengenai pengembangan karir karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kota Wisata, agar terpenuhinya harapan mengenai kesempatan pengembangan karir dengan pengembangan sumberdaya manusia dalam perusahaan, sebaiknya dapat memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan pelatihan aplikasi digital yang berjangka terhadap seluruh karyawan sehingga nantinya karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Karena keterbatasan peneliti, diharapkan penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang relevan, lebih luas serta jumlah sample yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaine Tjeng, Laila, dan Wimby. (2021). Pengaruh Motivasi, Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Frontliner BCA KCU Madiun. *JMRA Widyamandala* Vol 7 No.1
- Alaine Tjeng. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan frontliner BCA KCU Banjarmasin. *JWM ULM* 138, 176
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Asfari, Rahmat. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. *Repositori Institusi USU* 71692.
- A.K.M. Irfan, SE., M.M (2022). Pengaruh Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan BCA cabang Probolinggo di masa pandemi Covid-19. *JSIM* Vol 3 409-417
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fadillah, Bayu, (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik: Semarang. JIAB Jurnal Vol2. No2*
- Hamalik, Oemar. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2015), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Made Putra Wira Utama. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X (Studi Kasus Pada Divisi IT). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol 5, No.1 2022
- I Putu Gede Arya Winarta (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal AKUNESA*, Vol 4, No.1.
- Hardiansyah, Iwan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan. *Jurnal Jipsya* Vol. 4 No.1 Article 25
- Jurdi, F. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing
- Kartono, Kartini. (2003). *Pimpin dan Kepemimpinan (Apakah*

- Kepemimpinan Abnormal Itu),* P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Marjaya. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal UMSU Vol 2 No.1 Merjaya*
- Marwan. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Cirebon. *E-Journal Undiskha Vol.3 No.1*
- Irsyad, Muhammad. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PDAM Medan. *Jurnal USU Vol2 No.1*
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung : Alftbeta.
- M. Syafi'i dan R.A Rahmah. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Sulawesi Utara. *Rumah Jurnal STIEApkom Vol 3 No.1*
- Nurul Aini dan Sri Mulyani. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan PT. EMSONIC Indonesia *E-Journal Undiskha Vol. 4 No.1*
- Putri, Nabilah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Cipta *E-Journal Undiskha Vol 3 No.2*
- Reni Puji Rahayu. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi BNI Corporate University Regional Surabaya. *E-Journal USU Vol 1 No.1*
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan) Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Rohmania. (2020). Pengaruh Motivasi, program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja frontliner BCA KCU Madiun. *Jurnal Jipsya Vol. 4 No.1 Article 25*
- Rizki, Aulia (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Telkomsel *Rumah Jurnal STIE Vol 2 No.1*
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja.* Depok: Rajawali
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alphabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi,* 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang, (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wagonhurst, Maslihah, dkk. (2020). Hubungan Antara Pelatihan dan Learning Corner dengan Kinerja Karyawan. *The Journal of Scientific Communication.* Volume 2. Issue 2
- Yoga Kusuma Wardhana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Pelatihan kerja Terhadap kinerja kantor kecamatan Cisauk Tangerang *Unsri Jurnal Vol4 No.1*
- Yuki, G (2020), *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Alih Bahasa Ati Cahayani), Edisi Ketujuh, Jakarta.
- BCA Portal www.bca.co.id