



PENGARUH INTEGRITAS DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Farah Humaira, Syahrums Agung dan Ecin Kuraesin

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Syahrumsagung.17@gmail.com, ecin@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Career Integrity and Development in improving employee performance at PT Bank BNI Cibinong Branch Office. This study took a sample of 60 employees from 70 employee populations. Analysis used using validity, reliability, regression analysis, analysis correlation, coefficient of determination and hypothesis testing using a computer application.

The results of data analysis Integrity Influence and Career Development at PT Bank BNI Cibinong Branch Office shows that there is a significant effect on employee performance, this can be seen from the calculation of the correlation coefficient $R = 0.792$ located at the interval (0.60-0.799) this shows that the relationship between Variable X1 (Perception of Integrity) and X2 (Perception of career development) together with Y (Perception of performance) is strong. The result of the adjusted coefficient of determination is 0.628 or (62.8%) meaning that the magnitude of the influence Career Integrity and Development collectively towards Performance of 62.8%. Next hypothesis testing using $f_{count} = 48.081 > F_{table} 2.38$, then H_0 is rejected (H_a is accepted) which means that there is a significant influence between Integrity Influence and joint career development towards Performance.

Keywords: Integrity, Career, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisa pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank BNI Kantor Cabang Cibinong. Penelitian ini mengambil sample 60 karyawan dari 70 populasi karyawan. Analisis yang digunakan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi komputer. Hasil analisis data Pengaruh Integritas dan Pengembangan karir pada PT Bank BNI Kantor Cabang Cibinong menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi $R=0,792$ terletak pada interval (0,60-0,799) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Variable X1 (Persepsi terhadap Integritas) dan X2 (Persepsi terhadap pengembangan karir) secara bersama-sama terhadap Y (Persepsi terhadap kinerja) adalah kuat. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,628 atau (62,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Integritas

dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 62,8% .Selanjutnya uji hipotesis dengan menggunakan f hitung = 48,081 > F table 2,38,maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Integritas dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Integritas, Karir, Kinerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Peran dan fungsi bank saat ini sangat menentukan terutama karena kerjasama antara sektor pemerintah dan swasta semakin dikembangkan dalam berbagai bidang. Sedangkan dewasa ini, bank-bank bebas menghimpun dana dan menetapkan tingkat suku bunga sendiri dengan adanya kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan tersebut, perbankan di Indonesia telah mengalami perubahan dan peningkatan yang sangat menggembirakan baik dalam manajemen bank,jaringan kantor,produk-produk yang dihasilkan maupun pelayanan bank kepada masyarakat.Oleh karena itu persaingan semakin pesat untuk mencapai dan meraih kesempatan yang sebesar-besarnya dalam memperluas kegiatan usahanya.

Untuk mencapai kemajuan usaha faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting. Karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha maka diperlukan integritas yang tinggi.

Jika kita menilik kembali arti integritas di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) integritas merupakan potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Menurut

Elvira Zahra (2011; 123) Integritas didukung oleh 6 pilar karakter yang terdiri dari kejujuran, keadilan, kearifan, hemat, dan tanggung jawab. Integritas diharapkan dapat menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Selain itu faktor yang menghasilkan kinerja yang optimal adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa kerja dan pension (Simmons dan Luft, 2008 : 210), sedangkan menurut Nawawi (2006 : 135) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.Sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik

(Marwansyah, 2012 : 105). Pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa para karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan (Noe, 2010: 115).

BUMN ialah (Badan Usaha Milik Negara) Indonesia memiliki empat Bank BUMN yang terdiri dari Bank Mandiri, Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN) dan Bank Negara Indonesia (BNI) keempat bank tersebut terus bersaing untuk menjadi bank terbesar di Indonesia dan terus memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat Indonesia. Bank Negara Indonesia (BNI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang menjadi salah satu bagian Bank terbesar di Indonesia, yang terus melakukan upaya pembenahan-pembenahan dalam upaya meningkatkan performance bank dengan cara memberikan layanan yang terbaik. Bank BNI memiliki 15 kantor wilayah dan 169 kantor cabang utama serta 911 kantor cabang pembantu dan 545 kantor kas. Dengan jumlah karyawan sebanyak kurang lebih 26.875 orang tentunya dibutuhkan karyawan yang memiliki integritas yang baik, Sesuai dengan prinsip 46 BNI salah satunya terdapat integritas yang dapat mempengaruhi pengembangan karir dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Salah satu dari 15 kantor wilayah yang ada di BNI ialah Kantor Wilayah Jakarta-Bsd yang memiliki kurang lebih 10 Kantor Cabang Utama kelolaannya salah satu kantor cabang kelolaannya ialah Kantor Cabang

Cibinong yang terdiri dari 4 kantor cabang pembantu dan 3 kantor kas. Dengan jumlah karyawan yang ada di kantor cabang cibinong kurang lebih sebanyak 70 orang.

Seorang yang memiliki integritas bisa menjalankan sesuatu dengan baik, memperbaiki kesalahan dan mampu mengubah dirinya. Jika seseorang tidak memiliki integritas, maka yang ada dalam dirinya hanya kebimbangan dan rasa tidak percaya diri. Dengan integritas tidak akan mungkin karyawan akan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan, Pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa para karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan. kerja yang dilakukan karyawan bisa tepat waktu dan sesuai. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki karakter seperti itu

Rumusan Maslah

1. Seberapa besar pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Cibinong
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Cibinong
3. Seberapa besar kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Cibinong
4. Seberapa besar pengaruh integritas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Cibinong

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Cibinong
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Cibinong
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Cibinong

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh integritas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Cibinong

II. Metode Penelitian

- a. Uji Validitas dan Uji Realibitas
- b. Regresi
- c. Uji t (Secara Parsial)
- d. Koefisien Determinasi
- e. Uji F (Secara Simultan)
- f. Analisis Korelasi

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas terhadap Variable Integritas (X₁)

Table 1

Butir Kuisisioner	Nilai Korelasi	Nilai Kritis (r-table)	Keterangan
X1.1	0,755	0,254	VALID
X1.2	0,694	0,254	VALID
X1.3	0,756	0,254	VALID
X1.4	0,708	0,254	VALID
X1.5	0,771	0,254	VALID
X1.6	0,694	0,254	VALID
X1.7	0,802	0,254	VALID
X1.8	0,740	0,254	VALID

Diketahui bahwa hasil nilai korelasi variable Integritas, dengan 8 pertanyaan lebih besar daripada (r table) sebesar 0,254 maka dinyatakan **VALID** dan dapat 95%.

dipergunakan sebagai alat pengumpulan data untuk uji selanjutnya dengan tingkat kepercayaan

Uji Validitas terhadap Variable Pengembangan Karir (X₂)

Table 2
Uji Validitas dari Variable Pengembangan Karir (X₂)

Butir Kuisisioner	Nilai Korelasi	Nilai Kritis (r-table)	Keterangan
X2.1	0,608	0,254	VALID
X2.2	0,695	0,254	VALID
X2.3	0,753	0,254	VALID
X2.4	0,619	0,254	VALID
X2.5	0,642	0,254	VALID
X2.6	0,669	0,254	VALID
X2.7	0,745	0,254	VALID
X2.8	0,686	0,254	VALID
X2.9	0,691	0,254	VALID
X2.10	0,614	0,254	VALID

Diketahui bahwa hasil nilai korelasi variable Pengembangan Karir (X₂), dengan 10 pertanyaan lebih besar daripada (r table) sebesar 0,254 maka dinyatakan **VALID** dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data untuk uji selanjutnya dengan tingkat

Uji Reliabilitas terhadap Integritas (X₁)

Table 3
Uji Reliabilitas terhadap Integritas (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	8

Sumber: Aplikasi Komputer

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha (0,878) maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner Integritas adalah Reliabel dan dapat diterima

Uji Reliabilitas terhadap Pengembangan Karir (X₂)

Table 4
Uji Reliabilitas terhadap Pengembangan Karir (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Sumber : Aplikasi Komputer

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha (0,862) maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner **Uji Reliabilitas terhadap Kinerja (Y)**

Pengembangan Karir adalah Reliabel dan dapat diterima.

Table 5
Uji Reliabilitas terhadap Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

Sumber : Aplikasi Komputer

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha (0,859) maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner Kinerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

Analisis Korelasi

Menurut Sugiono (2005:214) untuk mengetahui keeratan hubungan korelasi sebagai pedoman dalam memberikan nilai-nilai koefisien korelasi dapat diketahui pada table berikut:

Analisis Hubungan antara Integritas (X₁) dan Kinerja (Y)

Table 6
Interval Nilai Koefisien Korelasi dan kekuatan hubungan

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiono (2005:214)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Integritas (X₁) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan

Aplikasi Komputer, maka hasil yang diperoleh.

Table 7
Hasil Analisis Korelasi antara Integritas (X₁) dan Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.527	1.61824

a. Predictors: (Constant), INTEGRITAS

Sumber: Aplikasi Komputer

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,731$ terletak pada interval $(0,60-0,799)$. Berdasarkan table 7 Ini menunjukkan bahwa hubungan antara Variable X_1 (Persepsi terhadap Integritas) dan Y (Persepsi terhadap Kinerja) adalah kuat dan positif. berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Analisis Regresi dimaksudkan untuk mengetahui antara Integritas (X_1) dan

Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan program computer sebagai berikut:

$$Y = a+bX_1$$

X_1 = Integritas

Y = Kinerja

a = Intercept atau Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan program computer didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Analisis Regresi antara Integritas (X_1) dengan Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	StdError	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.628	2.371		3.639	.001
	INTEGRITAS	.718	.088	.731	8.168	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Aplikasi Komputer

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada table 8 Dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,628 + 0,718 X_1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau Konstanta sebesar 8,628
2. Berarti apabila variable bebas X_1 (Integritas) sama dengan nol, maka besarnya variable Y (Kinerja) adalah 8,628. Dengan kata lain, jika variable bebas X_1 (Integritas) nilainya dianggap nol berarti besarnya 8,628.
3. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variable X_1 (Integritas) sebesar 0,718 ini berarti pengaruh Integritas (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,718.

Koefisien Determinasi

Pada table 4.20 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,535 atau (53,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Integritas terhadap Kinerja sebesar 53,5%, sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Karena t hitung = 8,168 > t table 1,67155, maka H_0 ditolak (H_0 diterima), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Integritas (X_1) dan Kinerja (Y)

Analisis Hubungan Antara Pengembangan Karir (X₂) dan Kinerja (Y) Analisis Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Pengembangan Karir (X₂) dan Kinerja (Y). Dengan menggunakan Aplikasi Komputer, maka hasil yang diperoleh :

Table 9
Hasil Analisis Korelasi Antara Pengembangan Karir (X₂) dan Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.456	1.93344

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Aplikasi Komputer

Hasil perhitungan diatas, R = 0,682 terletak pada interval (0,600-0,799), berdasarkan table 9 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Variable X₂ (Persepsi terhadap Pengembangan Karir) dan Y (Persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat dan Positif. Berarti apabila X₂ naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Analisis Regresi dimaksudkan untuk mengetahui antara Pengembangan Karir

(X₂) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan Aplikasi Komputer sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

X₂ = Pengembangan Karir
Y = Kinerja
a = Inetercept atau Konstanta
b = Koefisien Regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan Aplikasi Komputer didapat hasil sebagai berikut:

Table 10
Hasil Analisis Regresi Antara Pengembangan Karir (X₂) dan Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	8.251	2.687		3.071	.003
PENGEMBANGAN KARIR	.716	.101	.682	7.109	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Aplikasi Komputer

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada table 10, dapat diketahui

bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y=8,251 + 0,716 (X_2)$$

Interpretasi dan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau Konstanta sebesar 8,251
2. Berarti apabila variable bebas X_2 (Pengembangan Karir) sama dengan nol, maka besarnya variable Y (Kinerja) adalah 8,251. Dengan kata lain, jika variable bebas X_2 (Pengembangan Karir) nilainya dianggap nol berarti besarnya 0,716.
3. Arah Hubungan dengan Koefisien Regresi
Variable X_2 (Pengembangan Karir) sebesar 0,716 ini berarti pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variable X_2 (Pengembangan Karir) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variable Y (Kinerja) sebesar 0,716.

Koefisien Determinasi

Pada table 4.22 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,486 atau 48,6% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja sebesar 48,6%, sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Karena t hitung = 7,109 > t table 1,67155 maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja (Y)

Analisis Hubungan Antara Integritas (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja (Y)

Analisis Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Integritas (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan aplikasi komputer, maka hasil yang diperoleh.

Table 11

Hasil Analisis Korelasi Antara Integritas (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.615	1.62759

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, INTEGRITAS

Sumber: Aplikasi Komputer

Hasil Perhitungan diatas, $R = 0,792$ terletak pada interval (0,60–0,799). Berdasarkan table 11 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Variable (X_1) (Persepsi terhadap Integritas) dan (X_2) (Persepsi terhadap Pengembangan Karir)

secara bersama-sama terhadap Y (Persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat.

Analisis Regresi

Analisis Regresi dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Integritas (X_1),

Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan aplikasi komputer sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

X_1 dan X_2 = Variable bebas

Y = Variable terikat

a = Intercencept atau konstanta

b = Koefisien regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan Aplikasi Komputer didapat hasil sebagai berikut:

Table 12
Hasil Analisis Regresi Berganda Antara Integritas (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) dengan Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.861	2.362			2.058	.044
INTEGRITAS	.455	.091	.505		4.985	.000
PENGEMBANGAN KARIR	.396	.106	.378		3.729	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Aplikasi Komputer

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada table 12, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,861 + 0,455 X_1 + 0,396 X_2$$

1. Intercept atau Konstanta 4,861

Berarti apabila variable bebas X_1 (Integritas) dan X_2 (Pengembangan Karir) sama dengan nol, maka besarnya variable Y (Kinerja) adalah 4,861. Dengan kata lain, jika variable bebas X_1 (Integritas) dan X_2 (Pengembangan Karir) nilainya dianggap nol berarti besarnya 4,861

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variable X_1 (Integritas) sebesar 0,455 ini berarti pengaruh Integritas (X_1) bersama-sama dengan variable

Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variable X_1 (Integritas) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variable Y (Kinerja) sebesar 0,455.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan table 4.24 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,628 atau (62,8%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,628 atau (62,8%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variable independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,628 atau (62,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 62,8%, sedangkan sisanya 37,2%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Table 13
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.738	2	127.369	48.081	000 ^a
	Residual	150.996	57	2.649		
	Total	405.733	59			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR , INTEGRITAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Aplikasi Komputer

Kesimpulan

Karena $F_{hitung} = 48,081 > F_{table} = 3,16$, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Integritas dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap kinerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Hasil korelasi hubungan antara Integritas dengan Pengembangan Karir adalah sebesar 0,731 terletak pada interval (0,60 – 0,799) dengan tingkat hubungan Kuat, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Integritas dengan Pengembangan Karir. Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila nilai X1 naik maka nilai Y juga akan naik, dan

sebaliknya jika nilai X1 turun maka nilai Y juga akan turun.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 8,628 + 0,718 X_1$. Dimana 8,628 bilangan konstanta yang berarti apabila variable bebas yaitu X1 (Integritas) sama dengan nol, maka besarnya variable Y (Kinerja) adalah 8,628. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,718 Hal ini berarti setiap ada peningkatan Integritas (X1) sebesar 0,718 maka Pengembangan Karir (Y) juga akan meningkat sebesar 0,718. Dengan anggapan variable Pengembangan Karir (X2) adalah konstan. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,535 atau (53,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Integritas terhadap Kinerja yaitu sebesar 53,5% dan selebihnya sebesar 46,5% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Pengembangan Karir.

Karena $t_{hitung} = 8,168 > t_{table} = 1,67155$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y)

2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Hasil korelasi hubungan antara Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja (Y) adalah 0,682 terletak pada interval (0,600-0,799) dengan tingkat hubungan kuat, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variable Pengembangan karir (X2) dengan Kinerja (Y). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila nilai X2 naik maka nilai Y juga akan naik, dan sebaliknya jika nilai X2 turun maka nilai Y juga akan turun.

Persamaan regresi yang dihasilkan $Y = 8,251 + 0,716 X_2$. Dimana 8,251 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila bebas yaitu X2 Pengembangan karir sama dengan nol, maka besarnya variable Y (Kinerja) adalah 8,251. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,716 hal ini berarti setiap ada peningkatan Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,716 maka Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,716. Dengan anggapan variable Integritas (X1) adalah konstan.

Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,486 atau 48,6% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja yaitu sebesar 48,6% dan selebihnya sebesar 51,4% berasal dari faktor – faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja.

Karena $t\text{-hitung} = 7,109 > t\text{ table } 1,67155$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Pengaruh Integritas (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Hasil korelasi hubungan antara Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir dengan Kinerja sebesar 0,792 terletak pada interval (0,60 – 0,799) dengan tingkat hubungan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variable X1 dan X2 terhadap Y. Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila secara simultan terjadi kenaikan pada Variable X1 dan X2 maka akan menyebabkan kenaikan pada variable Y.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:
 $Y = 4,861 + 0,455 X_1 + 0,396 X_2$

Dimana Variable X1 sebesar 0,455 ini berarti hubungan antara Pengaruh Integritas dengan Pengembangan karir adalah Negatif atau setiap kenaikan nilai X1 sebesar 0,455 maka akan meningkatkan variable Y sebesar 0,455. Variable X2 sebesar 0,396 ini berarti hubungan antara Pengaruh Integritas dengan Pengembangan karir adalah negative atau setiap kenaikan nilai X2 sebesar 0,396 maka akan meningkatkan nilai variable Y sebesar 0,396. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,628 atau (6,28)% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja yaitu sebesar 6,28% dan selebihnya 93,72% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f\text{ hitung } 48,081 > f\text{ table } 3,16$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Integritas dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja pada PT Bank BNI Kantor Cabang Cibinong. Adapun saran-saran yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan maka diharapkan kepada pemimpin cabang PT Bank BNI Kantor Cabang Cibinong dapat menyarankan kepada karyawannya untuk terus berkomitmen dalam melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan tetap konsisten untuk melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip yang ada didalam perusahaan.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan maka diharapkan kepada karyawan pada PT Bank BNI Kantor Cabang Cibinong dapat mempersiapkan diri untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam pekerjaan, untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan karirnya.
3. Variable Integritas dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang berbanding lurus dan mempunyai pengaruh yang signifikan, sehingga dapat diharapkan pimpinan

dapat meningkatkan kepada karyawan untuk menjadi insan BNI yang berintegritas dan memberikan dukungan kepada karyawan untuk terus meningkatkan perfoma agar dapat mengembangkan karirnya. peneliti juga berharap jika ada yang mengadakan penelitian pada PT Bank BNI Kantor Cabang Cibinong dengan variable-variable lain sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

V. Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). Manajemen sumber daya manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Appley A. Lawrence, (2010). Pengantar manajemen. Jakarta. Salemba Empat.
- Ardeno kurniawan, 2012. Audit Internal Nilai Tambah bagi Organisasi. Yogyakarta: BFEE
- Asmani, Jamal Ma'mur, 2011 Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah. Jogjakarta Diva Press
- Blungun Wilson, (2012). Manajemen sumber daya manusia. Bandung. Erlangga.
- George. F. Terry, (2006). Prinsip-prinsip manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu, (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. Bumi aksara.
- Hasibuan Malayu, (2011). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta. Bumi Aksara.

- Junaedi, (2002). *Balanced scorecard: Pengukuran kinerja pada pemerintah daerah*. Jakarta. Kompak.
- Malthis dan Jackson, (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Grasindo
- Mangkunegara, (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Manullang, (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Keterkaitan organisasi: psikologi: komitmen, ketidakhadiran, dan omset*. London: Academic Press Inc.
- Mulyadi dan setyawan, (2001). *Sistem pengendalian manajemen*. Yogyakarta. Aditya media.
- Mulyadi, (2001). *Balanced scorecard alat manajemen kontemporer untuk pelipatgandaan keuangan perusahaan*. Edisi pertama. Jakarta. Salemba empat.
- Nawawi, Hadarin (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo Soekidjo, (2015). *Pengembangan Sumber daya manusia*. Jakarta. Rineka cipta.
- Rusyan A Tabrani, 2006 *Pendidikan budi pekerti*. Bandung Maestro
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta. Mandar maju.
- Sugiyono, (2003). *Metode penelitian bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono, (2009). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, P.D. (2012). *Statistik untuk penelitian*. Bandung. ALFABETA, CV.
- Wibowo, (2014). *Manajemen kinerja edisi ke empat*. Jakarta. Rajawali pers.
- Zahra, Elvira. (2011). *Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan di SBU Perkapalan PT PUSRI Palembang*, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. Politeknik Negri Sriwijaya