

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BADAN
AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

**ZUR RAHMI
NPM:2001280002**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2024**

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur pada Allah Swt. Atas segala rahmat dan karunianya-Nya, sehingga saya sampai pada titik yang diinginkan semoga ilmu yang saya dapatkan dapat bermanfaat bagi semua orang Aamiin.

Karya Ilmiah ini Dipersembahkan pada Keluargaku

Ayahanda Sukri

Ibunda Misdarni

Kakakku Ummi Sakinah S.pd

Abangku Abdul Haris Nst & Ikhwan Hidayattullah S.T

Adikku Salwa, Azizah & Adawiyah

Tak lekang waktu yang selalu mendoakan kesuksesan dan keberhasialan bagi diriku

MOTO :

*Apapun Masalahnya Bagaimanapun Buruknya
Keadaan, Ingatlah Kamu Tidak Terjebak Selalu Ada
Jalan Keluar*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zur Rahmi

Npm : 2001280002

Jenjang Pendidikan : S1 (Sastara Satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Medan”. Merupakan karya asli saya. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 17 Februari 2024

Yang Menyatakan,



ini saya buat dengan sebenarnya.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

**Zur Rahmi
NPM : 2001280002**

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing,



Ahmad Afandi S.Kom. MM

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2024**

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 07 Maret 2024

Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Zur Rahmi** yang berjudul **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODKTIVITAS KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA MEDAN "**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Ahmad Afandi S.Kom., MM



UMSU

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSI Terakreditasi & Memiliki Kejuruan Halal & Syariah - Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 4958/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fao.umstu.ac.id> fao@umstu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Ahmad Afandi, S.Kom, MM

Nama Mahasiswa : Zur Rahmi
Npm : 2001280002
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26/02/2024	- Kesimpulan, mencerminkan jawaban dari rumusan masalah dan tujuan Penelitian. - Saran, Penelitian selanjutnya harus spesifik		
07/03/2024	Acc Sabang Maja hijau 		



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Medan, 07 Maret 2024

Pembimbing Skripsi

Ahmad Afandi, S.Kom, MM

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : ZUR RAHMI
NPM : 2001280002
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BAZNAS KOTA MEDAN

Medan, 07 Maret 2024

Pembimbing

Ahmad Afandi S.Kom, MM

Di Setujui Oleh:
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : ZUR RAHMI
NPM : 2001280002
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA BAZNAS KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 07 Maret 2024

Pembimbing



Ahmad Afandi S.Kom, MM

Di Setujui Oleh:
Ketua Program Studi



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Zur Rahmi
NPM : 2001280002
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : VIII
Tanggal Sidang : 22/03/2024
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Salman Nasution, SE.I, MA
PENGUJI II : Syahrul Amsari, SE. Sy, M.Si



PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA
Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA



PEDOMAN TRASLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMADAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPOBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th.1987

Nomor : 0543Bju/1987

Transliterasi dimaksud sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab Latin disini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonen konsonan bahasa Arab, yang dalam tilisan arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian diambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
س	Sa	S	Es

ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zai	Z	Zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zal	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syim	Sy	Es dan ye
ط	Sad	S	es
ظ	Dad	D	de
ط	Ta	T	Te

ظ	Za	Z	zet
ع	„Ain	„	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	„	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-	Fathah	A	A
ـَ ـِ	Kasrah	I	I
ـُ ـِ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـِـي	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
ـِـو	Fathah dan Waw	Au	A dan U

Contoh:

- Kataba : كَتَبَ

- Fa`ala : فَعِمَ

- Kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	Fathah dan Alif atau Kasrah	Ā	A dan garis di atas
يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و وْ	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

- Qala : قَم
- sawā : سَو
- qāla : قَمْ

d. Ta marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua :

- 1). Ta marbutah hidup Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya (t).
- 2). Ta marbutah mati Ta marbutah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).
- 3). Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- raḍāḥ al-aṭfāl
- - raḍatul aṭfāl: رَضَاتُ دُنَا وَنُّرُؤْه :
- al-munawwarah al-Madīnah
- ṭalḥah: طَهْح

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Contoh :

- rabbanā : رَبَّانَا
- nazzala : نَزَّلَا
- al-birr : نَبِيُّنَا
- al-hajj : نَحْنَا
- nu‘īma : نِعْمَا

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *Syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf Syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (1) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun qomariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata samping.

Contoh :

- ar-rajulu: رَجُلَانِ
- as-sayyidatu: سَيِّدَاتُنَا
- asy-syamsu: شَمْسَانَا
- al-qalamu: قَلَمَانَا
- al-jalalu: جَلَالَانَا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. contoh :

- ta'khuzūna: ذَا خَزْوٌ
- an-nau': أَوْء
- syai'un: شَيْءٌ
- inna: ا
- umirtu: اِيْشِخ
- akala: اَكَم

h. Penulisan

Kata Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi`alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihi al-Qur`anu - SyahruRamadanal-lażiunzilafihil-Qur`anu
- Walaqadra`ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-,,alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an - Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in „alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Zur Rahmi, NPM : 2001280002, “ Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan,”

Pembimbing Ahmad Afandi, S.Kom, MM

Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menggerakkan operasional suatu perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Proses pencapaian tujuan perusahaan tidak selalu berjalan dengan lancar, dan oleh karena itu, perusahaan harus berusaha mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat bersaing di era yang terus berubah ini. Dengan demikian penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana peneliti ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data yang dibagikan langsung ke Karyawan Baznas Kota Medan, dan teknik analisis data menggunakan SPSS 25. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (Pengembangan Karir) sedangkan variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Jumlah sampel dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir (X) terhadap Produktivitas (Y) Yang ditujukan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} $58,730\% > 2,145$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y).

Kata kunci : *Pengembangan Karier, Produktivitas Karyawan*

ABSTRACT

Zur Rahmi, NPM : 2001280002, "The Influence of Career Development on Employee Productivity at the National Zakat Amil Agency (BAZNAS) in Medan City," Supervisor Ahmad Afandi, S.Kom, MM

Human resources are a key element in driving a company's operations. The success or failure of a company depends on the quality of the human resources it has. The process of achieving company goals does not always run smoothly, and therefore, companies must try to develop human resource capabilities to be able to compete in this ever-changing era. One aspect that causes this low level is the lack of a structured and measurable career development plan. Thus, this research uses a quantitative method, where this researcher uses a questionnaire as a data collection tool which is distributed directly to Medan City Baznas Employees, and the data analysis technique uses SPSS 25. The variable used in this research is the independent variable (Career Development) while the dependent variable (Employee Productivity). The number of samples in the results of this study shows that career development has an effect on employee productivity. It is shown that there is an influence between the career development variable (X) on productivity (Y). This is indicated by the tcount value which is greater than ttable $58.730\% > 2.145$ so it can be concluded that development career (X) has a positive effect on employee productivity (Y).

Keywords: Career Development, Employee Work Productivity

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkah limpah rezeki, kesehatan, rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi, skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Stara 1 (S1) Fakultas Agama Islam, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Dalam penyelesaian proposal ini penulis banyak menghadapi hambatan, baik dari segi teknis, waktu, tenaga serta biaya.

Namun dengan petunjuk dari Allah SWT serta bantuan bimbingan dari fasilitas yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka penulis skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada yang tercinta Ayah saya Sukri dan Ibunda saya Misdarni yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus serta saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri Zur Rahmi yang telah berusaha untuk terus belajar banyak hal, berproses menjadi versi terbaik diri sendiri, dan sudah bekerja keras menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari adanya bantuan do'a, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr.Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Zailani, MA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Dr.Munawir Pasaribu, MA, selaku wakil dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Ibu Isra Hayati, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk keberhasilan saya.
6. Bapak Syahrul Amsari, SE, Sy., M.Si, selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Ahmad Afandi, S.Kom, MM, selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan proposal skripsi ini.
8. Seluruh Bapak/ Ibu dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Seluruh Staf Biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah banyak sekali membantu penulis dalam segala hal urusan administrasi dan birokrasi.
10. Bapak Abang Kakak Staf Biro Humas dan protokoler Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberikan motivasi untuk terus berkembang dan belajar banyak hal.
11. Keluarga besarku tercinta, kepada kakak saya Ummi yang tersayang dan abang-abang saya Aris dan itom dan untuk adik-adikku zizah, salwa, adawiyah dan tidak lupa untuk babak ku tersayang yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan penyusunan proposal ini.
12. Teman-teman seperjuangan Mapala Umsu, MBS B I, Pmm2 Umkt yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini.
14. Jodoh penulis kelak, kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan proposal skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu, Karena penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.

Medan, 27 Oktober 2023
Penulis

Zur Rahmi
NPM : 2001280002

DAFTAR ISI

Abstrac	i
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II Landasan Teoritis	8
A. Kajian Pustaka.....	8
1. Pengembangan Karir	8
2. Produktivitas Karyawan	15
B. Kajian Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis.....	28
BAB III Metode Penelitian	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi	31
2. Sampel	31
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	32
E. Teknik Pungumpulan Data	33
1. Angket.....	34
2. Observasi	35

F. Instrumen Penelitian	35
G. Uji Prasyarat.....	36
H. Teknik Analisis Data.....	37
1. Uji Regresi Sederhana.....	37
2. Uji Hipotesis	37
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	39
A. Deskripsi Institusi.....	39
B.. Hasil Penelitian.....	45
D. Pembahasan.....	57
BAB V Penutup	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59
Daftar Pustaka.....	61
Lampiran	64

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.3 Skala Pengeukuran Likert	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4.4 Uji Validitas Pengembangan Karir(X).....	48
Tabel 4.5 Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Pengembangan Karir(X).....	50
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Produktivias Karyawan (Y)	50
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi.....	52
Tabel 4.9 Uji Regresi Sederhana.....	54
Tabel 4.10 Uji Regresi Sederhana.....	54
Tabel 4.11 HasilUji t (persia).....	56
Tabel 4.12 Koefesien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Logo Baznas.....	41
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BAZNA Kota Medan.....	42
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola zakat, BAZNAS di Kota Medan menekankan pentingnya tingkat produktivitas yang tinggi dari karyawan-karyawannya. Tingkat produktivitas yang optimal menjadi kunci untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional dalam mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikan dana zakat kepada mereka yang berhak menerimanya. Pengembangan karir di BAZNAS Kota Medan memegang peranan vital dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja tinggi. Melalui pengembangan karir yang terarah, karyawan dapat mengalami peningkatan kompetensi, motivasi, dan kualitas kerja mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada produktivitas keseluruhan.

Peranan BAZNAS juga sangat penting dalam mendistribusikan zakat dan program-program sosial lainnya dimasyarakat, serta pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan ini. Dan untuk pengembangan karir karyawan juga perlu adanya program-program pelatihan, pendidikan lanjutan, dan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Produktivitas karyawan BAZNAS dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas program-program sosial yang diselenggarakan oleh BAZNAS, dan akhirnya pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Perubahan zaman memiliki dampak signifikan terhadap cara kerja manusia, dan perusahaan harus beradaptasi agar tetap relevan. Perusahaan menjadi arena dimana sumber daya manusia dapat mengembangkan inovasi-inovasi yang diperlukan untuk bertahan dalam lingkun

Peningkatan produktivitas karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Kota Medan merupakan faktor krusial dalam memastikan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk

mengelola Zakat, BAZNAS Kota Medan membutuhkan tingkat produktivitas yang tinggi agar dapat optimal dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Kesejahteraan karyawan juga menjadi aspek penting yang berkaitan erat dengan produktivitas. Pengembangan karir adalah salah satu strategi yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memahami bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi produktivitas, BAZNAS Kota Medan dapat merancang program pengembangan karir yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dinamika sosial, ekonomi, dan budaya yang ada di Kota Medan dapat berpengaruh pada pengembangan karir dan produktivitas karyawan di BAZNAS. Oleh karena itu, peneliti harus mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual ini dalam menganalisis hubungan antara pengembangan karir dan produktivitas karyawan di BAZNAS Kota Medan.

Tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang masih rendah, dengan populasi 16 karyawan, mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Salah satu aspek yang menyebabkan rendahnya tingkat tersebut adalah kurangnya rencana pengembangan karir yang terstruktur dan terukur. Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan melalui implementasi rencana pengembangan karir yang lebih baik, seperti pelatihan karyawan, misalnya, 80% peserta pelatihan, mentoring, dan evaluasi kinerja yang teratur. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kontribusi optimal dari setiap karyawan.

Aspek pengembangan karir menjadi faktor krusial yang tidak hanya mempengaruhi karyawan secara individu tetapi juga menciptakan dampak langsung pada kesejahteraan dan produktivitas perusahaan. Salah satu tantangan signifikan yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan adalah kurangnya rencana pengembangan karir yang jelas dan terstruktur bagi para karyawannya. Fenomena ini tidak hanya menciptakan ketidakpastian bagi individu, tetapi juga dapat merugikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Pertama-tama, kurangnya rencana pengembangan karir dapat mengakibatkan kebingungan dan ketidakpastian di kalangan karyawan. Tanpa panduan yang jelas tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan karir, karyawan mungkin merasa kehilangan arah dan kurang termotivasi untuk mengembangkan diri. Ini dapat berdampak negatif pada tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktifitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kedua, kurangnya rencana pengembangan karir dapat menghambat pertumbuhan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka sangat tergantung pada keterampilan yang terus berkembang. Tanpa rencana yang memfasilitasi pelatihan dan pengembangan keterampilan, karyawan mungkin kesulitan untuk tetap relevan dan bersaing di pasar kerja yang kompetitif.

Selain itu, perusahaan yang tidak menyediakan rencana pengembangan karir yang memadai dapat kehilangan bakat-bakat berpotensi. Karyawan yang ambisius dan berorientasi pada pengembangan pribadi mungkin cenderung mencari peluang di tempat lain jika mereka merasa bahwa perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup untuk pertumbuhan karir mereka. Dengan memiliki rencana pengembangan karir yang kokoh, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi, kompeten, setia, sementara juga membangun fondasi untuk pertumbuhan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan dalam era perubahan yang terus berlanjut.

Didalam suatu perusahaan sudah pasti adanya produktifitas kerja. Produktifitas kerja merupakan suatu ukuran efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Mencakup sejauh mana seseorang, tim, atau perusahaan dapat menghasilkan output yang diinginkan dalam waktu tertentu, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja melibatkan berbagai aspek, termasuk pelatihan, mental dan kemampuan dan hubungan atasan dan bawahan. Produktivitas karyawan juga mencakup efisiensi proses, tekanan pengelolaan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Oleh sebab itu, produktifitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan (Maulida, 2021).

Semangat kerja yang rendah dapat menjadi tantangan serius bagi keberhasilan perusahaan. Karyawan yang kehilangan semangatnya cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal, mempengaruhi produktifitas, dan dapat berdampak negatif pada atmosfer kerja secara keseluruhan. Oleh sebab itu, produktifitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas kerja adalah melakukan pengembangan karir. Karena pengembangan karir sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, itu harus dipupuk untuk menginspirasi pekerja untuk meningkatkan produktifitas kerja. Adapun pengertian pengembangan karir menurut (Kudsi, 2018) suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, yang dilakukan berulang-ulang agar mendapatkan apresiasi dari perusahaan sebuah kenaikan jabatan.

Pengembangan karir pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktifitas baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karir karyawan sangat penting dilakukan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi, setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik.

Pengembangan karir tidak dapat dilepaskan kaitanya dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf. Dari kegiatan-kegiatan tersebut harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas yang terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkat sesuai tuntutan lingkungan perusahaan, tidak

saja mampu mempertahankan eksistensi perusahaan, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukannya.

Perlu ditekankan lagi bahwa meskipun manajemen sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah karyawan yang bersangkutan sendiri karena dialah yang berkepentingan dan dia pulalah yang kelak akan mengambil dan menikmati hasilnya. Demikianlah pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengumpulan dan pendistribusian dana zakat, dimana terdapat kecenderungan pada setiap karyawan untuk berusaha meningkatkan produktifitas sebagai yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan pengembangan karir kurang diperhatikan terhadap karyawannya, hal ini terlihat dari bentuk karyawannya yang tidak mendapat promosi jabatan setelah bertahun tahun kerja. Tercatat ada 4 orang karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun namun jabatannya masih sama seperti saat pertama masuk kerja. Karyawan yang melebihi target kerja juga tidak mendapat bonus dari perusahaan, hal ini berakibat kurangnya semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktifitas Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah :

1. Pengembangan karir yang kurang efisien di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan.
2. Produktivitas Karyawan yang rendah dapat mempengaruhi hasil kerja dan atmosfer kerja secara keseluruhan
3. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam pengembangan karir masih rendah.

C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini rumusan masalah yang dapat di ambil adalah “ Bagaimana Pengembangan karir mempengaruhi produktivitas karyawan di Badan Amil Zakat Kota Medan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembananagan karir dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Medan

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memeberikan manfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, akan mendapatkan gambaran atau masukan tentang pengembangan karir dan kompetensi dari sudut pandang karywan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan sebagai salah satu bagian dari usaha peningkatan sumber daya manusia, serta dapat mengetahui faktor-faktor pengembangan karir yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat penelitian bagi mahasiswa yaitu sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam mengevaluasi pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki di bidang SDM.

b. Manfaat penelitian bagi universitas yaitu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagipihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan penelitian yang dilakukan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada proposal skripsi ini secara menyeluruh, maka diperlukan sistemtika yang

merupakan pedoman penulisan skripsi ini. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini berisi kajian ilmiah yang meliputi teori serta penelitian terdahulu yang relevan. Pada bab ini juga berisi kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi. Metode penelitian meliputi : lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji prasyarat, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa yang terdiri dari : deskriptif karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Menurut (Munir et al., 2022) yang membuktikan bahwa pengaruh pengembangan karir akan lebih optimal dengan dukungan perencanaan karir yang baik dari setiap karyawan dan dukungan manajemen karir yang baik dari organisasi. Keduanya merupakan anteseden yang terbukti mempunyai kontribusi pembentukan pengembangan sistem karir. Dalam pengembangan karir, dukungan yang diberikan oleh atasan dan organisasi merupakan poin penting lainnya selain keinginan untuk maju dari karyawan itu sendiri. Pengelolaan pengembangan karir karyawan yang baik akan memberikan potensi kenaikan kinerja individu secara signifikan. Karyawan yang memiliki rasa puas dari pekerjaannya akan memberikan umpan balik kepada organisasi dengan meningkatkan produktivitas kerjanya, memberikan pelayanan, dan mencapai target yang memuaskan. (Yuni, 2019) Pengembangan karir adalah suatu proses yang bertujuan untuk membantu individu mengemangkan dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan potensi mereka dalam konteks pekerjaan.

Tujuan utama dari pengembangan karir adalah membantu individu mencapai tujuan karir mereka dengan lebih efektif dan memuaskan. Sama halnya seperti yang diungkapkan (Utiarahman, 2023) bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang harus ditingkatkan pada diri karyawan sehingga dapat memotivasi dalam meningkatkan produktifitas kerja.

Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang

tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menggunakan individu dan perusahaan (Manoppo et al., 2021)

Pengembangan karir suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya (Fattah, 2018). Sedangkan menurut (Kudsi, 2018) Pengembangan karir ialah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, yang dilakukan berulang-ulang agar mendapatkan apresiasi dari perusahaan sebuah kenaikan jabatan. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan .

Menurut Stone dalam (Kadarisman, 2021) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa akan mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama dia bekerja.

Pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain (Sukma, 2022)

Secara teori, baik perusahaan maupun karyawan bertanggung jawab atas pengembangan karir. Dalam upaya untuk menciptakan tujuan pengembangan

karirnya, karyawan harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga karyaannya dapat mencapai karir sesuai apa yang direncanakan. Perencanaan merupakan sunnatullah, karena sesungguhnya Allah menciptakan alam semesta dengan perencanaan yang matang. Sebagaimana Allah Berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Hasyr 59/58 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Manfaat pengembangan karir melibatkan keuntungan bagi karyawan serta organisasi atau perusahaan. Bagi karyawan, pengembangan karir memberikan peluang untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Sementara itu, bagi organisasi atau perusahaan, manfaat yang dihasilkan meliputi peningkatan produktivitas karyawan dan peningkatan potensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Yusuf Sukman, 2017) dalam Widodo 2015: 54 ada lima manfaat pengembangan karir, yaitu :

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa di antara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir membutuhkan loyalitas di kalangan pegawai, dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu di kembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
3. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional.
4. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penempukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.
5. Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut (Engel, 2019) terdapat 5 (lima) tujuan pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka *qualified*.
2. Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih, dan
3. Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus di ambil.

c. Jenis-jenis Pengembangan Karir

Menurut (Krisdayani dan Firmansyah Kusumayadi, 2021) dalam hasibuan, mengatakan bahwa jenis-jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Bersifat Sementara
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. Bersifat Tetap
Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk di promosikan.
3. Bersifat Kecil
Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang, dan tanggung jawab dan gaji.
4. Bersifat Kering
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi. Disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Margono, 2020) dalam Rivai faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagai besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya kearah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

3. Jaringan Kerja

Jaringan kerja berarti perolehan eksposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan Terhadap Organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turt over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran pada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang didalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang Untuk Tumbuh

Karyawan hendaknya memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikan. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

e. Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Studi et al., 2018) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator pengembangan karir :

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seseorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerjabaik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya semakin tinggi.

f. Efektivitas Kerja Karyawan

Dalam pelaksanaan aktivitas organisasi, fokus utama adalah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut merupakan hasil akhir dari proses organisasi yang telah dilaksanakan. Efektivitas dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini berarti bahwa efektivitas kerja mencerminkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas juga dapat diukur dengan melihat seberapa baik output atau hasil kebijakan mencapai tujuan yang diinginkan, tanpa memperhitungkan faktor-faktor seperti tenaga, waktu, biaya, pikiran, dan alat-alat yang telah ditetapkan (Ali & Alimuddin, 2021). Efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya memberikan pengaruh atau kesan, akan tetapi berkaitan juga dengan metode atau cara, sarana atau fasilitas dan juga dapat menimbulkan pengaruh. Menurut simanjuntak dalam (Husain et al., 2022)

Menurut (Selamat Riadi, 2020) Efektivitas merupakan wujud kemampuan untuk mendayagunakan sesuatu secara tepat sesuai dengan standar yang jelas dan dapat diterima secara universal. Dalam konteks ini, efektivitas menunjukkan taraf mencapai tujuannya secara ideal, taraf efektivitasnya dapat dinyatakan dengan ukuran yang agak pasti. Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing – masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi.

Menurut (Torang, 2023) “Konsep efektivitas sangat bergantung pada cara organisasi mengeksploitasi lingkungan tujuan perusahaan. Efektivitas juga dapat ditentukan oleh struktur kekuasaan, pola hubungan kekuasaan, cara pengawasan, kinerja pegawai, dan produktivitas.”

Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2019) “Efektivitas individu menekankan hasil kerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam perusahaan.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya di dalam perusahaan dengan tepat serta sesuai dengan standar jelas pekerjaan yang berlaku.

3. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut (Sukardi, 2021) menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. (Setiawan, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output hasil dengan input (masukan). Jika suatu produktivitas naik dapat memungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keahlian dari tenaga kerja. (SALSABILA, 2021) Didalam Kustini dan Sari menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya semisal mungkin.

(Sarwo Edi, 2023) Dalam Wirawan menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap

sumber daya yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Produktifitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusahadan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramon, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017)

Produktivitas karyawan adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. (Wibowo, 2018)

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktifitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktifitas disetiap fungsi sebagai satu kesatuan dan masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktifitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Banyak teori telah diusulkan yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan

mengutip beberapa teori yang membicarakan faktor-faktor yang memainkan peran dalam mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam (Sutrisno, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Burso (2018:346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi

7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. (Yuniarsih, 2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
5. Budaya Organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
6. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundang, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
3. Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi.
4. Dukungan masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhan.
5. Tingkat Persaingan.
6. Dampak globalisasi

Masalah produktifitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktifitas kerja.

c. Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktifitas kerja, dengan adanya produktifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktifitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut Sutrisno (2019)

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang kita hadapi.

5. Mutu

Selalu selalu meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan

d. Manfaat Pengukuran Produktifitas karyawan

Setiap organisasi maupun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas karyawan pegawainya dalam waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Kegiatan ini menjadi penting agar organisasi ini dapat meningkatkan 15 daya saing dari hasil kerja pegawai terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif.(Alfiamalia, 2023)

Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktifitas dalam suatu organisasi perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konvensi sumber dayanya, agar dapat meningkatnya produktifitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktifitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat di organisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat di modifikasikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktifitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan prodktifitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur (produktivitas aktual). Dalam hal ini pengukuran produktivitas akan memberikan informasi dalam

mengidentifikasi masalah-masalah atau perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga tidak akan korektif dapat diambil.

6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas di antara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.

7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan itu.

8. Pengukuran produktivitas dan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus-menerus (*continuous productiity improvement*).

9. Pengukuran produktivitas terus-menerus akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecendrungan perkembangan produktifitas perusahaan dari waktu ke waktu.

10. Pengukuran produktifitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan dalam perusahaan itu.

11. Pengukuran prduktifitas akan akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk secara terus-menerus malakukan perbaikan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan penulis untuk menentukan beberapa hal yang berhubungan dengan teori dan sistematika penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahhulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
Suwarno, Ronal Aprianto (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau	Variabel Bebas : Pengalaman Keraja dan Pengembangan Karir Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. Setelah	Persamaan: Dalam penelitian ini pada variabel bebasnya menggunakn variabel Pengembangan karir Persamaan : Terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu, pengalaman kerja dan pengembangan karir dan kinerja karyawan sebagai (Y). Objekpenelitiannya berbeda.
Citya Khairul Ulum (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Motivasi di PPPPTK Bidang	Variabel bebas: Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Pegawai Variabel	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengembangan karir terhadap produktifitas pegawai melalui	Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebasnya menggunakan variabelmotivasi pegawai

	Otomotif dan Elektronik Malang	Terikat : Produktifitas Kerja	motivasi di PPPPTK bidang otomotif dan elektronika malang, maka dapat ditarik variabel pengembangan karir mempengaruhi produktivitas pegawai pada PPPPTK bidang otomotif dan elektronika malang. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik variabel pengembangan karir yang dimiliki suatu organisasi maka produktivitas pegawai pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai melalui	Perbedaan: Terdiri atas dua variabel bebas(X) yaitu, pengembangan karir dan Motivasi Pegawai, dan produktivitas kerja (Y). Objek penelitiannya berbeda
--	--------------------------------	----------------------------------	---	---

			motivasi di PPPPTK bidang otomotif dan elektronika malang.	
Akhwanul Akhmal, Fitriani Laila dan Ruri Aditya Sari (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt perkebunan Tanjung Morawa Medan	Variabel bebas: Pengembangan Karir Variabl Terikat: Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT Perkebunan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4%. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pada perusahaan perkebunan Tanjung Morawa memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja	Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebasnya menggunakan variabel pengembangan karir Perbedaan: Terdapat variabel bebas(X) yaitu, pengembangan karir, dan kepuasan kerja (Y). Objek penelitiannya berbeda

			karyawan.	
Zaurah Utiahman, Irina Popoi dan Abdulrahim Maruwae (2023)	Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja dinas kelautan, Pertanian Kota Gorontalo	Variabel bebas: Pengembangan karir Variabel Terikat: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo dengan nilai tingkat keeratanyhubungan cukup kuat dan tingkat persentase pengaruh 17,5%. Dengan tingkat persentase ini mengidentifikasi bahwa pegawai pada Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo sangat sadar terhadap	Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebasnya menggunakan variabel pengembangan karir Perbedaan: Terdapat variabel (X) yaitu, pengembangan karir , dan produktivitas kerja (Y). Objek penelitiannya berbeda

			pentingnya usaha dalam pengembangan karir.	
Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar dan Dodi (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta	Variabel Bebas : Kompetensi Pengembangan Karir Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebasnya menggunakan variabel Pengembangan karir Perbedaan: Terdapat variabel (X) yaitu, pengembangan karir, dan Kinerja karyawan (Y). Objek penelitiannya berbeda

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa persamaan dari penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh perkembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan serta waktu penelitiannya.

C. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019:60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimasalah yang penting. Berdasarkan pada kerangka

pemikiran yang digunakan sebagai acuan dalam melihat relasi teori dengan berbagai faktor, yang diduga sebagai persoalan mendasar maka perlu dibangun sebuah model konseptual. Didasari pada kajian teoritis dan penelitian sebelumnya yang terkait.

1. Variabel X yang mewakili indikator dalam pengembangan karir itu sendiri yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi prestasi kerja, pelatihan, latar belakang pendidikan, kebijakan organisasi, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi di Badan Amil Zakat Nasional Kota Medan.
2. Variabel Y mewakili produktivitas karyawan yang dimaksud adalah kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien yang terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efesiensi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam hal peningkatan produktifitas kerja yang baik pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Dalam penelitian ini kerangka pemikiran tersebut mempunyai arti apakah variabel independen yaitu pengembangan karir (X) dan berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas karyawan (Y).

D. Hipotesis

Hypo berarti di bawah *thesa* berarti kebenaran. Jadi hipotesis berarti dibawah kebenaran (bersifat sementara). Hipotesis merupakan pernyataan atau jawaban terhadap permasalahan atau fokus penelitian yang merupakan kesimpulan sementara yang memerlukan pembuktian berdasarkan analisis data empiris (Abubakar, 2021)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta hubungan antara dua variabel atau lebih perlu dirumuskan hipotesis. Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran objek tentang pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan.

Berdasarkan uraian teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₀ : Tidak dapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan

H₁ : Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel, yakni variabel bebas (*independen variabel*) dan variabel terikat (*dependen variabel*). Tujuan pendekatan penelitian ini membuktikan bahwa adanya hubungan atau pengaruh di antara variabel bebas (pengembangan karir X) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan Y).

Dalam konteks ini, pendekatan asosiatif memungkinkan peneliti untuk melihat lebih dari sekedar hubungan sebab akibat dan menggali korelasi serta pola hubungan yang memungkinkan terjadi diantara variabel-variabel yang diamati. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif, peneliti dapat menganalisis data secara mendalam untuk menemukan hubungan yang kompleks dan mungkin tidak langsung terlihat antarpengembangan karir dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, pendekatan asosiatif memberikan fleksibilitas yang diperlukan dalam menggali dan memahami dinamika yang ada dilingkungan kerja tertentu, dan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengambilan keputusan dan perbaikan proses manajemen sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Menurut (Sugiono, 2019) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel lebih. Menurut (Sugiono, 2019) metode kuantitatif juga dapat diartikan, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menggambarkan suatu fenomena, juga berusaha menggambarkan hubungan, menguji hipotesis, memprediksi, serta melihat implikasinya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan yang menjadi objek dalam penelitian. Menurut (Sugiyono,2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 16 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel

Alasan peneliti untuk mengambil sampling jenuh atau sering disebut dengan sensus dalam penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di Baznas Kota Medan dapat didasarkan pada beberapa pertimbangan:

a. Ukuran Populasi yang Terbatas

Jika jumlah karyawan di Baznas Kota Medan tidak terlalu besar, melakukan sampling jenuh akan lebih efisien daripada melakukan sampling acak atau sampling berstrata. Dalam kasus ini, melakukan sensus memungkinkan untuk mendapatkan data dari seluruh populasi karyawan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif.

b. Keterbatasan Sumber Daya

Ketika sumber daya (seperti waktu, tenaga, dan anggaran) terbatas, melakukan sampling jenuh dapat menjadi pilihan yang lebih praktis. Tidak perlu lagi

menghabiskan waktu dan biaya untuk menentukan sampel yang mewakili populasi karena semua individu dalam populasi akan diambil sebagai sampel.

Dalam konteks penelitian ini, mengambil sampling jenuh memungkinkan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang hubungan antara variabel yang diteliti tanpa mengorbankan representasi atau validitas data. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih kuat dan solusi yang lebih terarah terkait pengembangan karir dan produktivitas karyawan di Baznas Kota Medan. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 16 orang.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiono, 2018) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Variabel bebas (Independen)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) adalah Pengembangan Karir

b. Variabel terikat (Dependen)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

2. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019) adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 3.2
Defenisi Oprasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Produktivitas Kerja (Y)	Produktifitas kerja adalah perbandingan antara output hasil dengan input (masukan). Jika suatu produktivitas naik dapat memungkinkan adanya peningkatan efesiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keahlian dari tenaga kerja (Setiawan 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efesiensi (Sutrisno,2019)
Pengembangan Karir (X)	Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menggunakan individu dan perusahaan (Manoppo et al.,2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. Pelatihan 3. Latar Belakang Pendidikan 4. Kebijakan Organisasi 5. Pengalaman Kerja 6. Kesetian Pada Organisasi (Studi et al., 2018)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data merupakan tahap kritis dalam menjalankan sesuatu penelitian. Proses pengumpulan data menjadi hal yang krusial dalam upaya penelitian. Pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi kuantitatif dari responden yang sesuai dengan ruang

lingkup penelitian, bertujuan untuk memperoleh data informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan langkah-langkah berikut :

1. Kuesioner/Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan/peryataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pernyataan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu : terbuka dan tertutup. Pernyataan terbuka adalah pernyataan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang suatu hal. Sebaliknya pertanyaan tertutup adalah pernyataan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. (Sugiyono 2017:143)

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini berisi pertanyaan/penyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti mengenai suatu variabel yang sedang diteliti. Dalam peneelitan ini, setiap pertanyaan memiliki 5 opsi sebagai berikut.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
SS : Sangat Setuju	4
S : Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial. Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

F. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan suatu pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Dalam penelitian, alat ukur biasanya dinamakan instrumen penelitian. Maka dapat diartikan bahwa instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang akan diamati. Fenomena-fenomena ini disebut variabel penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen kuesioner (angket) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji validitas setiap pernyataan, maka menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (Sahir, 2021).

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05) maka dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05) maka dinyatakan tidak valid.

0,00 – 0,20	: Validitas sangat rendah
0,21 – 0,40	: Validitas rendah
0,41 – 0,60	: Validitas cukup
0,61 - 0,80	: Validitas tinggi
0,81 – 1,00	: Validitas sangat tinggi

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2019 : 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Maka teknik statistik yang digunakan pada uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Uji reabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitasi, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah *instrument reliable* atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

G. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila memiliki distribusi dan data yang normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedasitas. Menurut (Ghozali, 2019) model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Ada atau tidak heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y' ada'ah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Jika terlihat pola tertentu, seperti titik-titik yang berbentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka mengidentifikasi bahwa telah terjadi heterokedastisitas. Tetapi tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka heterokedastisitas tidak terjadi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan yang ada pada priode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka akan terjadi problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Tujuan analisis adalah untuk memprediksi nilai dari variabel-variabel yang ada di dalam penelitian mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan terikat apakah positif atau negatif.

Berikut rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Pengembangan Karir

X = Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila $X=0$)

b = Koefisien regresi (kemiringan)

e = error

Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara setiap variabel bebas terhadap

variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah, H_0 ditolak atau H_1 diterima jika nilai signifikansi t atau p value $< 5\%$.

Variabel pengembangan karir (X) dan variabel terikat diuji masing-masing dengan menggunakan uji t , dengan kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 DITOLAK DAN H_a diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji Determinasi

Uji determinasi atau R^2 merupakan uji yang sangat penting dalam regresi, karena dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Apabila nilai koefisien determinasi sama 0 ($R^2=0$), maka variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Kebalikannya apabila $R^2 = 1$ maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Berdirinya Baznas Kota Medan

Berdirinya BAZNAS di Kota Medan ditandai dengan pengangkatan lima orang pimpinan periode pertama 2016-2021 lima belas tahun setelah BAZNAS di tingkat Nasional berdiri pada tanggal 17 Januari 2011. Pimpinan BAZNAS Kota Medan periode 2022-2027 kemudian dilantik oleh wali kota Medan, Muhammad Bobby Afif Nasution, pada tanggal 20 Juni 2022. Dalam waktu singkat sejak dilantik para pimpinan bekerja cepat melakukan pembenahan guna mengoptimalkan lembaga zakat resmi yang didirikan Pemerintah ini sebagai pilar kesejahteraan masyarakat di Kota Medan.

BAZNAS Kota Medan mendasari langkah kerjanya pada semangat kolaborasi untuk menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, bagi Negeri maupun Swasta. Penghimpunan zakat, infak dan sedekah semakin dioptimalkan dengan prinsip transparan dan kuntabel untuk didistribusikan kepada sasaran yang tepat. BAZNAS Kota Medan ini sendiri berkantor di Jl. Raden Saleh No, 7-9, Kel, Kesawahan, Kec, Medan Barat, Kota Medan, Sumatra Utara 20236. Adapun latar belakang berdirinya BAZNAS di dasarkan oleh kewajiban umat islam menjalankan Rukun Islam yang ke tiga yakni berzakat. Maka zakat ini menjadi kewajiban sebagai umat Islam untuk menunaikannya, yang kemudian akan diberikan kepada ashnaf. Oleh karena itu Pemerintah membentuk BAZNAS, yang mana BAZNAS ini berhak untuk menerima zakat kemudian menyalurkannya kepada yang berhak menerima zakat, tentu tujuannya agar bagaimana supaya bisa membantu fakir miskin, orang yang berutang, dan para ashnaf lainnya.

BAZNAS Kota Medan memiliki berbagai program penyaluran dan pendayagunaan ZIS diantaranya program pendidikan seperti bantuan pendidikan kepada peserta didik yang orang tuanya tergolong miskin,

program ekonomi yakni memberikan dana bantuan untuk para umat muslim yang ingin membuka peluang usaha, program sosial kemanusiaan dengan tujuan agar semakin peduli terhadap lingkungan dan program dakwah dimana bermanfaat untuk para umat muslim.

Adapun pengumpulan zakat yang diterapkan di BAZNAS Kota Medan sendiri terfokus pada pegawai ASN (Aparat-aparatur Sipil Negara) yang muslim, bekerja sama dengan pemerintah untuk menyuluhkan para pegawai ASN yang muslim untuk membayarkan zakatnya ke BAZNAS Kota Medan. Ada juga masyarakat-masyarakat sekitar yang membayarkan zakatnya ke BAZNAS Kota Medan namun tidak banyak. Selain itu upaya sosialisasi kepada muzakki dilakukan baik secara langsung melalui rapat-rapat kedinasan, membuka stand-stand di berbagai kegiatan acara terbuka maupun secara tidak langsung dengan cara membayar brosur di tempat umum.

Menurut Bapak Palit Muda, bahwa operasional selama lebih kurang berjalan empat tahun BAZNAS Kota Medan masih belummaksimalyaitu mengalami pasang surut dalam penerimaan zakat, baik zakat mal maupun zakat propesi, adapun yang menjadi kendala utamanya adalah kesadaran muzakki untuk berzakat sangat minim, serta keterbatasan biaya untuk melakukan sosialisasi yang ada.

Pada BAZNAS Kota Medan dana zakat disalurkan dalam 2 jenis yakni zakat produktif dan zakat konsumtif. Dimana zakat produktif disalurkan kepada orang-orang muslim yang membutuhkan modal usaha, untuk pemberdayaan ekonomi penerimanya, dan supaya kaum dhuafa (lemah)dapat menjalankan atau membiayai kehidupan secara konsisten. Dengan modal tersebut mustahik akan mendapatkan penghasilan tetap, meningkatkan usaha, dan mengembangkan usaha mereka.

2. Visi dan Misi Baznas Kota Medan

1. Visi

Menjadi Lembaga Utama Menyejahterakan Ummat

2. Misi

- a. Membangun BAZNAS Kota Medan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang kuat dan berwenang dalam pengelolaan zakat
- b. Memaksimalkan pengumpulan Zakat, Infak, Sedekah, dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya (ZIS-DSKL) secara massif dan terukur
- c. Memaksimalkan pendistribusian dan pendayagunaan manfaat ZIS-DSKL di Kota Medan untuk mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan umat, dan mengurangi kesenjangan sosial.
- d. Memperkuat kompetensi, profesional, integritas, dan kesejahteraan Amil Zakat yang berkelanjutan di Kota Medan
- e. Modernisasi dan digitalisasi pengelolaan zakat di Kota Medan dengan sistem manajemen berbasis data yang kokoh dan terukur.
- f. Memperkuat sistem perencanaan, pengendalian, pelaporan, dan pertanggung jawaban, pengelolaan zakat di kota medan.
- g. Membangun kemitraan antara muzaki dan mustahik dengan semangat tolong menolong dalam kebaikan dan ketakwaan.
- h. Meningkatkan sinergi dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan untuk mengoptimalkan pengelolaan zakat di kota medan.

3. Struktur Organisasi Dan Deskripsi Tugas

a. Logo Perusahaan

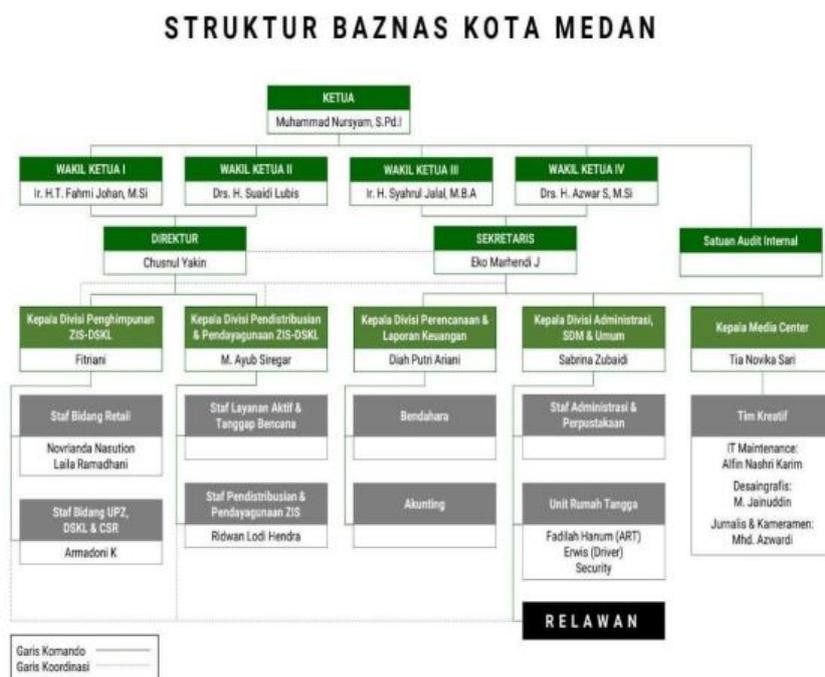


Gambar 4.1 Logo Badan Amil Zakat Nasional

Logo BAZNAS terdiri dari Lambang Burung Garuda Pancasila dengan tulisan BAZNAS dibawahnya dan Badan Amil Zakat Nasional.

1. Pertama, ” kapak sayap” untuk menghantarkan message kepada kenyataan Makenya, iktikad BAZNAS adalah untuk mengangkat harkat kehidupan masyarakat melalui pengelolaan zakat yang profesional dengan optimalisasi internal melalui reorganisasi dan konsolidasi.
2. Kedua, ”mata panah” yang mengarah tepat untuk memberi manfaat, Makenya, umat memerlukan kecepatan dalam pelayanan agar zakat sampai tepat sasaran dan segera tersalurkan ketangan mustahik.
3. Ketiga, ”mata” pandangan yang menentramkan untuk hadirnya ketulusan, Makenya, keramahan pelayanan BAZNAS merupakan perwujudan visi amanah,transparansi serta profesional untuk peka terhadap tantangan zaman dan menjadikan zakat sebagai solusi bagi kesejahteraan umat.

B. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Baznas

a. Deskripsi Tugas BAZNAS Kota Medan

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5255); 2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5508).

Dalam melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana yang dimaksud dalam BAZNAS menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan Zakat;
- b. Pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat; dan
- c. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan Zakat.

Tugas Dan Wewenang BAZNAS sebagai berikut:

1. Ketua, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a mempunyai tugas melaksanakan mandat Rapat Pleno untuk memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi BAZNAS Provinsi atau BAZNAS Kabupaten/Kota
2. Wakil Ketua 1, sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf b mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pengumpulan zakat. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Wakil Ketua 1 berwenang :
 - a. Menyusun Strategi pengumpulan Zakat;
 - b. Mengelola dan mengembangkan data muzaki;
 - c. Melaksanakan edukasi dan sosialisasi pengumpulan Zakat;
 - d. Mengembangkan jaringan guna meningkatkan jumlah pengumpulan;
 - e. melaksanakan pengendalian pengumpulan Zakat.
3. Wakil Ketua II sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf c mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan Zakat. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Wakil Ketua II berwenang:
 - a. Menyusun strategi pendistribusian dan pendayagunaan Zakat;
 - b. Mengelola dan mengembangkan data Mustahik;

- c. Melaksanakan dan melakukan pengendalian pendistribusian dan pendayagunaan Zakat;
- d. Melakukan evaluasi dalam pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- e. Menyusun laporan dan pertanggungjawaban pendistribusian dan pendayagunaan Zakat;

4. Wakil Ketua III Sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf d mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perencanaan, keuangan, dan pelaporan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Wakil Ketua III berwenang:

- a. Melaksanakan penyiapan penyusunan rencana strategis pengelolaan Zakat;
- b. Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan;
- c. Melakukan evaluasi tahunan dan 5 (lima) tahunan terhadap rencana pengelolaan zakat
- d. Melaksanakan pengelolaan keuangan;
- e. Melaksanakan sistem akuntansi zakat

5. Wakil Ketua IV sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf e mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya amil zakat, administrasi perkantoran, komunikasi, umum, dan pemberian rekomendasi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wakil ketua IV berwenang:

- a. Menyusun strategi pengelolaan amil zakat
- b. menyusun strategi peningkatan kualitas sumber daya amil zakat dan kredibilitas lembaga dengan mendapatkan sertifikasi profesi dan lembaga sertifikasi profesi BAZNAS
- c. Menyusun perencanaan Amil Zakat
- d. Melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan penilaian terhadap Amil Zakat.
- e. Menyusun rencana strategi komunikasi dan hubungan masyarakat.

Dalam hal jumlah Wakil Ketua kurang dari jumlah sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Badan ini, Wakil Ketua dapat merangkap tugas dan wewenang yang lowong setelah mendapatkan persetujuan Rapat Pletno.

C. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Medan. Data ini diperoleh melalui penyebaran angket dan di olah dengan menggunakan SPSS version 25,0.

1. Karakteristik Responden

Pada bagian ini, peneliti akan mengulas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Penelitian ini fokus pada karyawan Baznas Kota Medan dengan jabatan antara lain, Direktur, Manager, Teller, Back Office, Bidang Pengumpulan, dan Bidang Pendistribusian. Responden yang terlibat dalam penelitian ini mencakup 16 karyawan, dengan rincian jumlah 16 orang ini antaranya bekerja sebagai karyawan Baznas Kota Medan.

a. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	9	56,3	56,3	56,3
	Perempuan	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber: data Primer diolah menggunakan SPSS 25.0

Berdasarkan pada tabel diatas di ketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 9 orang atau 56,3% dan responden perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 43,8%. Hal ini disebabkan pada saat penyebaran angket lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

b. Klasifikasi Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23 - 45	16	100,0	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia 23-45 tahun yaitu semuanya berjumlah 16 orang.

c. Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil data primer mengenai karakteristik responden Baznas Kota Medan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	43,8	43,8	43,8
	4	5	31,3	31,3	75,0
	5	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil olah data primer mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, maka jumlah responden 16 orang dengan lama bekerja dengan rentang 3 tahun sebanyak 7 orang, 4 tahun sebanyak 5 orang dan 5 orang sebanyak 4 tahun.

2. Instrumen Penelitian

Pada esensiensinya, penelitian melibatkan proses pengukuran, yang memerlukan penggunaan alat yang tepat. Dalam konteks ini, alat pengukur sering disebut sebagai instrumen penelitian. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang sedang diamati.

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen kuesioner (angket) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas yaitu sebagai berikut :

- 1) Apa bila nilai rhitung $>$ rtabel (pada taraf signifikan 0,05) maka validitas dinyatakan valid.
- 2) Apa bila nilai rhitung $<$ rtabel (pada taraf signifikan 0,05) maka validitas dinyatakan tidak valid.

Adapun tingkat hubungan antara item pernyataan dengan variabel yang diukur dapat dilihat pada kriteria penilaian sebagai berikut :

- 0,00 – 0,20 : Validitas sangat rendah
- 0,21 – 0,40 : Validitas rendah
- 0,41 – 0,60 : Validitas cukup
- 0,61 – 0,80 : Validitas tinggi
- 0,81 – 1,00 : Validitas sangat tinggi

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 16 orang ($N=16$) dan $df=16-2=14$, pada signifikan 0,05 maka nilai r_{tabel} sebesar 0,497.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X)

NO PERTANYAAN	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}(16)$	Kriteria
1	0,766	0,497	Valid
2	0,757	0,497	Valid
3	0,721	0,497	Valid
4	0,788	0,497	Valid
5	0,766	0,497	Valid
6	0,733	0,497	Valid
7	0,830	0,497	Valid
8	0,835	0,497	Valid
9	0,870	0,497	Valid
10	0,721	0,497	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas seluruh item pertanyaan variabel (X) dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan, dapat dikatakan valid dan signifikan, yaitu *total corelation* lebih besar daripada 0,497 dan (*sig*) < 0,05.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

NO PERTANYAAN	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}(16)$	Kriteria
1	0,765	0,497	Valid
2	0,757	0,497	Valid
3	0,721	0,497	Valid
4	0,783	0,497	Valid
5	0,765	0,497	Valid
6	0,725	0,497	Valid
7	0,831	0,497	Valid
8	0,716	0,497	Valid
9	0,870	0,497	Valid
10	0,701	0,497	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas seluruh item pertanyaan variabel (Y) dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan, dapat dikatakan valid dan signifikan, yaitu *total corelation* lebih besar daripada 0,497 dan (*sig*) < 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner/angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya. Berdasarkan tingkat ketetapan dan kemandapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian, salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh *Alpha* suatu kuesioner dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki kehandalan atau *Alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Nilai *Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reabilitasnya.(Hayati & Kijai, 2019)

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

Sumber : Output SPSS 25.0

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

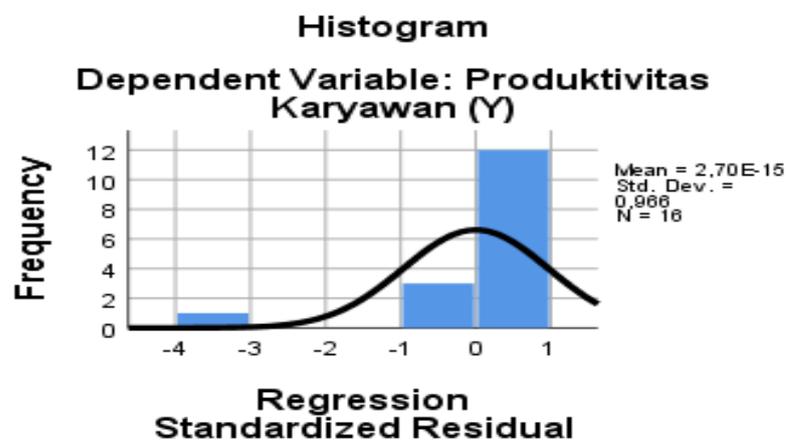
Sumber : Output SPSS 25.0

Pada tabel 4.6 dan 4.7 menjelaskan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel X dan Y yaitu 0,928 dan 0,921. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* tiap – tiap variabel $>0,60$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X dan Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

3. Uji Prasyarat

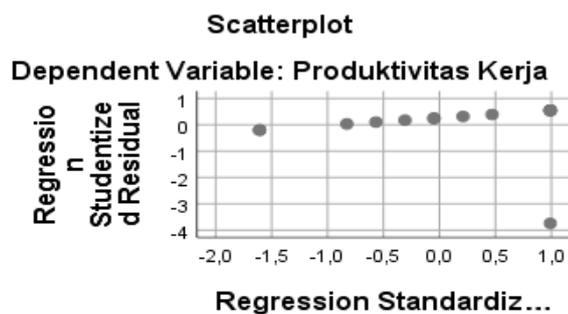
a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.



Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat diketahui bahwa kurva produktivitas karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Medan memiliki kemiringan dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng, artinya berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilihat dari output kurva normal P-Plot. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik – titik data searah mengikuti garis diagonal.

b. Uji Heteroskedasitas



Sumber : Output SPSS 25.0

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedasitas data grafik Scatterplot terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik atau maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel Pengembangan Karier.

c. Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah terdapat dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala autokorelasi. Ada beberapa cara untuk teknik yang dapat digunakan mendeteksi ada atau tidaknya gejala autokorelasi seperti uji durtin watson, uji lageange mutpler (LM test).

Dasar Pengambilan Keputusan:

1. Jika $d < d_l$ atau $d > 4-d_l$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi
2. Jika $d_U < d < 4- d_U$ maka hipotesisi nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi

Tabel 4.7
Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,998 ^a	,996	,996	,250	2,150

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber :Output 25,0

Nilai DW (d) = 2,150

dU = 1.361

dl = 1.106

Kesimpulan maka hipotesis nol diterima artinya terdapat gejala autokorelasi karena nilai DW lebih besar dari pada nilai DU dan dl.

4. Teknik Analisis Data

Untuk melihat hubungan antara variabel X (Pengembangan Karir) dengan variabel Y (Produktivitas Karyawan) di BAZNAS Kota Medan, maka peneliti melakukan uji regresi linear sederhana. Menurut (Sugiono, 2017), regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + Bx$$

Keterangan:

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
 α = Konstanta
 b = Koefisien variabel X
 X = Variabel Independen

Uji Regresi linear sederhana dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah yang ada.

a. Uji Regresi Sederhana

Tujuan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana dapat mengacu pada dua hal yakni:

1. membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05
 - Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
 - Jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

2. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Tabel 4.9
Uji Regresi Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,250

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi hubungan (R) yaitu sebesar 0,998. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,996, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pengembangan karir) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 99,6%

Tabel 4.10 Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,558	,609		,916	,000
	Pengembangan Karir	,983	,017	,998	58,730	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Diketahui nilai (a) sebesar 0,558 sedang nilai pengembangan karir (b/ koefisien regresi) sebesar 0,983 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 0,558 + 0,983$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta sebesar 0,558, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel produktivitas karyawan adalah sebesar 0,558
- Koefisien regresi nilai X sebesar 0,983 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pengembangan karir, maka nilai produktivitas karyawan bertambah sebesar 0,983. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam Uji Regresi Sederhana

- Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y)
- Berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $58,730 > 2,145$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis

1. Uji t (Persial)

Menurut (Sugiyono 2017) Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara persial terhadap variabel dependen. Tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau pengembangan karir (X) secara persial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau produktivitas karyawan (Y).

Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,558	,609		,916	,000
	Pengembangan Karir	,983	,017	,998	58,730	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : output SPSS 25,0

Untuk mencari nilai t_{tabel} dapat dilihat perhitungan dibawah ini :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05 / 2 ; 16 - 1 - 1) \\
 &= 0,025 ; 14 \\
 &= 2,145
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai signifikansi pengembangan karir (X) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 58,730 > t_{\text{tabel}} 2,145$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

2. Uji R² Koefisien Determinasi R²

Korelasi linier berganda digunakan dalam menghitung kerataan hubungan variabel pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel- variabel independennya. Nilai R² semakin mendekati 1, berarti variabel –variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai R square karena lebih dapat di percaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998a	,996	,996	,250

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Output SPSS 25,0

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa r square sebesar 0,996. Hal ini berarti variabel bebas yakni pengembangan karir (X) mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar 99,6 % terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas karyawan sedangkan sisanya sebesar 4% dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar dari penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini berupaya memberikan pemahaman mendalam terkait pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan dan memaparkan relevansi hasil dengan konsep-konsep teoritis. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari pengisian angket dengan jumlah sampel 16 karyawan pada BAZNAS Kota Medan dan kemudian angket tersebut diuji untuk mendapatkan hasil. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh jawaban untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji hipotesis (H_0) telah membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan nilai signifikan pengembangan karir di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 58,730 sedangkan t_{tabel} 2,145 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Maka dari

kesimpulan tersebut H_0 menolak dan H_1 menerima artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan, persamaan regresi linear berganda $Y = a + Bx$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 0,558 + 0,983x$. Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta $a = 0,558$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel bebas dan variabel terikat maka kinerja karyawan $0,558$ sedangkan nilai koefisien regresi $bx = 0,983$ ini artinya terjadi peningkatan pada satuan variabel pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh (Cintya Khairul Ulum 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif Dan Elektronika Malang. Hasil penelitian menunjukkan adanya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai melalui motivasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7.620 > t_{tabel} 1.986$ dengan taraf signifikan $0,000$. Taraf signifikan tersebut $<$ dari $alpha (0,05)$ dengan demikian H_1 ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan AMIL Zakat Nasional Kota Medan, maka dapat penulis ambil bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $58,730 > t_{tabel} 2.145$ dengan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai r_{square} sebesar $0,996$. Hal ini berarti variabel bebas yakni pengembangan karir (X) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar $99,6\%$ terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan temuan dari peneliti tentang dampak pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di BAZNAS Kota Medan, ada beberapa saran diajukan oleh penulis sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan Baznas Kota Medan untuk lebih memperhatikan pengembangan karir karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada kantor tersebut. Selanjutnya perlu adanya realisasi setiap program pengembangan karir sumber daya manusianya yang dapat mendukung produktivitas karyawan dan tujuan organisasi misalnya dengan melakukan pendidikan dan pelatihan karyawannya.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel – variabel baru yang tidak tercakup dalam penelitian ini, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk menyajikan pendekatan yang lebih berbeda dalam mengevaluasi hubungan antara pengembangan karir dan produktivitas karyawan. Dan di harapkan juga untuk melakukan penelitian tentang pengaruh variabel lain

yang belum diteliti terhadap pengemangan karir, agar Badan Amil Zakat Kota Medan mendapat solusi lain dalam meningkatkan produktivitas karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian (1st ed.)*. SUKA-Press.
Pengantar Metodologi Penelitian (1st ed.). SUKA-Press.
- Alfiamalia. (2023). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA CABANG KENOPAN*. 31–41.
- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). *63-Article Text-270-3-10-20220331*. 8(2), 113–126.
- Engel. (2019). Pengembangan Karir dan Kinerja. *Pengembangan Karir Dan Kinerja*, 13–36.
- Hayati, I., & Kijai, R. D. I. (2019). Penerapan Real Time Gross Settlement Dalam Kegiatan Usaha Nasabah Di Pt.Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Ekonomi Islam*, 10(1), 39–54.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Kadarisman. (2021). Mediasi Profitabilitas Pada Hubungan Antara Good Corporate Governance Dan Firm Size Terhadap Corporate Social Responsibility. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3), 156948.
- Krisdayani dan Firmansyah Kusumayadi. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 2(2), 85–94. <https://doi.org/10.36312/jcm.v2i2.391>
- Kudsi. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(1), 335–344.

- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Maulida, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Disiplin Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan Cv. Rahayu Sentosasioarjo. *Stie Mahardhika Surabaya*, 79. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2305/>
- Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717–724. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.641>
- SALSABILA, Z. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi. *Skripsi*, 1(4), 948–955. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/35297>
- Sarwo Edi, S. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara. *Khazanah : Journal of Islamic Studies*, 92–102. <https://doi.org/10.51178/khazanah.v2i1.1323>
- Selamat Riadi. (2020). Globalisasi Komunikasi dan Dampak Sosial di Masyarakat Perkebunan (Studi Kasus Masyarakat Perkebunan di Sumatera Utara). *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan*, 11(1), 36–44. <https://doi.org/10.32505/hikmah.v11i1.1830>
- Setiawan. (2021). Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz Di Tangerang. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 78. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8215>
- Studi et al., 2018. (2018). *Plagiat merupakan tindakan tidak terpuji pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.*
- Sugiono. (2017). Meotode penelitian kualitatif dalalam penelitian pengembangn karir, Jakarta. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (mixed*

Methods).Bandung.

- Sukardi. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta*.
<https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sukma, A. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 144.
- Torang. (2023). *Organisasi & Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. 99.
- Utiahman, Z. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 36–44.
<https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18664>
- Yuni. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Yuniarsih. (2022). *faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas*. 13–54.
- Yusuf Sukman, J. (2017). pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Вестник Росздравнадзора*, 4, 9–15.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan Studi Strata 1 (S1) pada Fakultas Agama Islam, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya Zur Rahmi, saat ini sedang melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir/skripsi saya. Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini dengan tujuan sebagai data untuk penelitian dengan judul :**“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasiona (BAZNAS) Kota Medan”**.

Kemudian untuk kerjasama dan kesedian Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda **ceklis** () pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna dari simbol jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|----------|
| a. SS | : Sangat Setuju | (Skor 4) |
| b. S | : Setuju | (Skor 3) |
| c. TS | : Tidak Setuju | (Skor 2) |
| d. STS | : Sangat Tidak setuju | (Skor 1) |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Lama Bekerja : <1 Tahun 6-10 Tahun
 1-5 Tahun >10 Tahun

Tabel 1

Pertanyaan Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kemampuan					
1	Saya yakin memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik.				
2	Saya merasa perlu terus meningkatkan keterampilan atau pengetahuan saya untuk meningkatkan produktivitas saya.				
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai					
3	Strategi atau metode yang diterapkan di tempat kerja membantu saya meningkatkan hasil kerja saya.				
4	Saya puas dengan tingkat peningkatan hasil kerja yang saya capai selama periode waktu tertentu.				
Semangan Kerja					
5	Saya sering merasa termotivasi untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan saya.				
6	Pengakuan atau apresiasi terhadap kinerja saya berdampak positif terhadap semangat kerja saya.				
Pengembangan Diri					
7	Program pelatihan dan pengembangan di tempat kerja ini efektif dalam meningkatkan keterampilan saya.				
Mutu					
8	Hasil kerja saya secara konsisten memenuhi standar mutu yang ditetapkan.				
9	Saya percaya mutu hasil kerja saya dapat ditingkatkan.				
Efisiensi					
10	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien.				

Tabel 2
Pertanyaan Pengembangan Karir (X)

No	Pernyataa	SS	S	KS	TS
Prestasi Kerja					
1	Saya merasa bahwa saya telah mencapaitingkat prestasi kerja yang diharapkan.				
2	Sejauh mana Anda merasa pencapaian kinerja Anda tercermin dalam evaluasikinerja tahunan?				
Pelatihan					
3	Pelatihan yang saya terima membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya.				
4	Sejauh mana Anda merasa pelatihan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Anda				
Latar Belakang Pendidikan					
5	Latar belakang pendidikan saya mendukung produktivitas kerja saya.				
6	Sejauh mana Anda merasa pendidikan Anda relevan dengan tugas yang Anda tangani di tempat kerja?				
Kebijakan Organisasi					
7	Kebijakan organisasi mendukung pencapaian tujuan dan produktivitas saya.				
8	Sejauh mana Anda merasa kebijakan organisasi memotivasi Anda untuk bekerja lebih produktif				
Pengalaman Kerja					
9	Pengalaman kerja saya membantu saya menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.				
Kesetiaan Pada Organisasi					
10	Saya merasa kesetiaan saya pada organisasi memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.				

Lampiran 3

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 5

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	9	56,3	56,3	56,3
	Perempuan	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Tabel 6

Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23 - 45	16	100,0	100,0	100,0

Tabel 7

Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	43,8	43,8	43,8
	4	5	31,3	31,3	75,0
	5	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

P9	Pearson Correlation	,733*	,592*	,592*	,516*	,733**	,423	,870**	,618*	1	,592*	,870**
	Sig. (2-tailed)	,001	,016	,016	,041	,001	,103	,000	,011		,016	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P10	Pearson Correlation	,313	,418	,418	,405	,592*	,595*	,709**	,493	,592*	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,237	,107	,107	,120	,016	,015	,002	,053	,016		,002
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Total	Pearson Correlation	,765*	,757*	,721**	,783**	,765**	,725**	,831**	,716**	,870**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,000	,001	,001	,000	,002	,000	,002	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Tabel 9
Uji Validitas (Produktivitas Karyawan)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	,592*	,870**	,516*	,467	,423	,592*	,467	,733**	,313	,766**
	Sig. (2-tailed)		,016	,000	,041	,068	,103	,016	,068	,001	,237	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P2	Pearson Correlation	,592*	1	,418	,674**	,313	,595*	,418	,870**	,592*	,418	,757**
	Sig. (2-tailed)	,016		,107	,004	,237	,015	,107	,000	,016	,107	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P3	Pearson Correlation	,870**	,418	1	,405	,592*	,323	,709**	,313	,592*	,418	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,107		,120	,016	,223	,002	,237	,016	,107	,002
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P4	Pearson Correlation	,516*	,674**	,405	1	,516*	,882**	,405	,775**	,516*	,405	,788**
	Sig. (2-tailed)	,041	,004	,120		,041	,000	,120	,000	,041	,120	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P5	Pearson Correlation	,467	,313	,592*	,516*	1	,423	,870**	,467	,733**	,592*	,766**
	Sig. (2-tailed)	,068	,237	,016	,041		,103	,000	,068	,001	,016	,001

	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P6	Pearson Correlation	,423	,595*	,323	,882**	,423	1	,323	,683**	,423	,595*	,733**
	Sig. (2-tailed)	,103	,015	,223	,000	,103		,223	,004	,103	,015	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P7	Pearson Correlation	,592*	,418	,709**	,405	,870**	,323	1	,592*	,870**	,709**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,016	,107	,002	,120	,000	,223		,016	,000	,002	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P8	Pearson Correlation	,467	,870**	,313	,775**	,467	,683**	,592*	1	,733**	,592*	,835**
	Sig. (2-tailed)	,068	,000	,237	,000	,068	,004	,016		,001	,016	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P9	Pearson Correlation	,733**	,592*	,592*	,516*	,733**	,423	,870**	,733**	1	,592*	,870**
	Sig. (2-tailed)	,001	,016	,016	,041	,001	,103	,000	,001		,016	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
P10	Pearson Correlation	,313	,418	,418	,405	,592*	,595*	,709**	,592*	,592*	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,237	,107	,107	,120	,016	,015	,002	,016	,016		,002
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Total	Pearson Correlation	,766**	,757**	,721**	,788**	,766**	,733**	,830**	,835**	,870**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,002	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Tabel 10

Instrumen Penelitian (uji validitas pengembangan karir)

NO PERTANYAAN	r hitung	r tabel 5%(16)	Kriteria
1	0,766	0,497	Valid
2	0,757	0,497	Valid

3	0,721	0,497	Valid
4	0,788	0,497	Valid
5	0,766	0,497	Valid
6	0,733	0,497	Valid
7	0,830	0,497	Valid
8	0,835	0,497	Valid
9	0,870	0,497	Valid
10	0,721	0,497	Valid

Tabel 11

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

NO PERTANYAAN	r hitung	r tabel 5%(16)	Kriteria
1	0,765	0,497	Valid
2	0,757	0,497	Valid
3	0,721	0,497	Valid
4	0,783	0,497	Valid
5	0,765	0,497	Valid
6	0,725	0,497	Valid
7	0,831	0,497	Valid
8	0,716	0,497	Valid
9	0,870	0,497	Valid
10	0,701	0,497	Valid

Lampiran 5

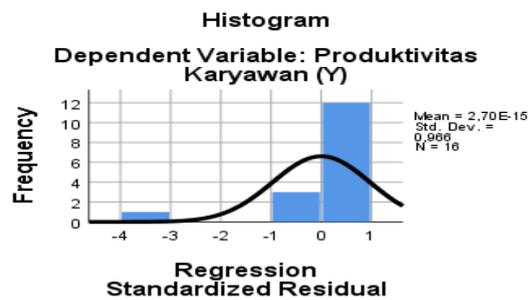
Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

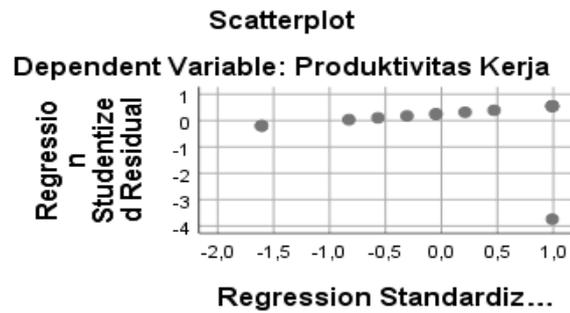
Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

Tabel 14
Uji Normalitas



Tabel 15
Uji Heteroskedasitas



Lampiran 6

Tabel 16
Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,998 ^a	,996	,996	,250	2,150

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 17
Uji Regresi Sederhana

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,250

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 18
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,558	,609		,916	,000
	Pengembangan Karir	,983	,017	,998	58,730	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 19

Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998a	,996	,996	,250

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 8996/K/AN-PT/Akre/PT/III/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax (061) 6623474, 6631003
 http://fai.umsu.ac.id | f | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Unggul (janda) / Berprestasi
 Kita sumpah suci to agar diwujudkan
 keadilan dan kesejahteraan

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada Yth :
 Dekan FAI UMSU

28 Rabiul Awal 1445 H
 13 Oktober 2023 M

Di -
 Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zur Rahmi
 NPM : 2001280002
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3,71



Mengajukan Judul sebagai berikut:

No	Pilihan Judul	Pilihan Tugas Akhir		Persetujuan Prodi	Usulan Pembimbing	Persetujuan Dekan
		Skripsi	Jurnal			
1	Evektifitas Pengelolaan Zakat, Infak, Dan Sedekah Melalui Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Baznas (simba) Pada Baznas Kota Medan					
2	Analisis Penerapan Simba (Sistem Informasi Manajemen Baznas) Dalam Pelaporan Zakat Pada Baznas Kpta Medan					
3	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Medan	✓	-	2ff 10-10-2023		20/10/23

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Nb: Mahasiswa tlg sudah mendownload dan
 meneliti buku panduan skripsi FAI UMSU

Wassalam
 Hormat Saya

 Zur Rahmi

Keterangan:

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :

1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk etua/Sekretaris Program Studi yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Program Studi pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN FIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A oleh Badan Kelembagaan Pendidikan Nasional Program Studi No. 80/SK/BAK-PT/Al/ed/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
 Dosen Pembimbing : Ahmad Afandi, S.Kom, MM

Nama Mahasiswa : Zur Rahmi
 Npm : 2001280002
 Semester : Vii
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Amil Zakat Nasional(Baznas) Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
13/12/2023	- Kerangka Penelitian - Literatur Terbaru		
15/12/2023	- Promosi Haberman - Marqin		
16/12/2023	Acc Seminar Proposal		

Medan, 16 - 12 2023

 Diketahui/Disetujui
Dekan
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi
Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Diketahui/ Disetujui
Pembimbing Proposal
Ahmad Afandi, S.Kom, MM



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 8556/BAN-PT/Akred/PT/11/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Siti sunnahi ilmu ni agni dibantu
 kemur dan terangnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
 Dosen Pembimbing : Ahmad Afandi, S.Kom, MM.

Nama Mahasiswa : Zur Rahmi
 Npm : 2001280002
 Semester : VII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
Kamis, 30/11/2023	Bab I : Pendahuluan, latar belakang, identifikasi masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, manfaat Penelitian. Bab II : Kajian Pustaka, kajian Penelitian terdahulu, Kerangka Pemikiran Bab III : Metode Penelitian.		
Sabtu, 09/12/2023	- Identifikasi Masalah - Desain Penelitian - Sitasi Menggunakan Mendley		
Senin, 11/12/2023	- Hipotesis Penelitian - Teknik Analisis Data		

Medan, 16 - 12 2023

Diketahui/Ditetujui
 Dekan

 Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Ditetujui
 Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Ahmad Afandi, S.Kom, MM.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAK-
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474,
6631003 <http://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

Pada hari Sabtu 30 Desember 2023 M telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

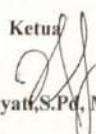
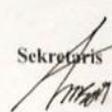
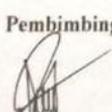
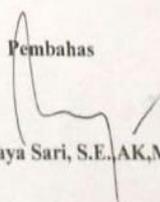
Nama : Zur Rahmi
Npm : 2001280002
Semester : VII (Tujuh)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	ok
Bab I	Tambahkan Data terkait & diteliti masalah, Rumus masalah
Bab II	Perbaiki kerangka konseptual.
Bab III	perjelas tabel analisa data
Lainnya	Referensi Maslhy.
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 30 Desember 2023

Tim Seminar

<p>Ketua</p>  (Isra Hayati, S.Pd, M.Si)	<p>Sekretaris</p>  (Syahrul Amsari, SE.Sy.,MA)
<p>Pembimbing</p>  (Ahmad Afandi, S.Kom, MM)	<p>Pembahas</p>  (Dr. Hj Maya Sari, S.E., AK, M.Si)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU
UIN Sunan Kalidjaja Palembang, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 9006/BAK-PT/Akreditasi-PT-01/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66234567 - 6631003
<http://bijs@umsu.ac.id> bijs@umsu.ac.id [umsamedan](https://www.facebook.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.instagram.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.youtube.com/umsamedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

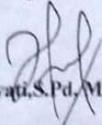
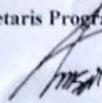
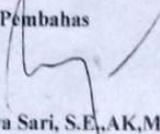
Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari **Sabtu 30 Desember 2023 M** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zur Rahmi
 Npm : 2001280002
 Semester : VII (Tujuh)
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan 30 Desember 2023

Tim Seminar

Ketua Program Studi  (Isra Hayati, S.Pd, M.Si)	Sekretaris Program Studi  (Syahrul Amsari, SE.,Sy.,MA)
Pembimbing  (Ahmad Ahndi, S.Kom, MM)	Pembahas  (Dr. Hj Maya Sari, S.E., AK, M.Si)

Diketahui/ Disetujui
 A.n Dekan
 Wakil Dekan I

 Prof. Dr. Zailani, MA





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU
 Ummat / Cendekia / Pergerakan

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK/P/100/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fai.umso.ac.id> fai@umso.ac.id [fai.umso.ac.id](#) [umso.ac.id](#) [umso.ac.id](#) [umso.ac.id](#) [umso.ac.id](#)

Nomor : 3/ML.3/UMSU-01/F/2023
 Lampiran :
 Hal : 1 (satu) Lembar
 Izin Riset

30 Jumadil Akhir 1445 H
 12 Januari 2024 M

Kepada Yth
 Pimpinan BAZNAS Kota Medan
 di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana SI di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Zur Rahmi
 NPM : 2001280002
 Semester : VII
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
 Wakil Dekan I



Dr. Zailani, MA
 NIDN: 0108108003



BAZNAS
Badan Amil Zakat Nasional
KOTA MEDAN

Nomor : 053/BLS/BAZNAS-KM/1/2024
Lampiran : -
Perihal : **Surat Balasan**

Medan, 19 Januari 2024 M
7 Rajab 1445 H

Kepada Yth,
Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 03 Medan 20238
di -
Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Sehubungan dengan Surat Nomor: 3/II.3/UMSU-01/F/2023 perihal Izin Riset Mahasiswa, dengan ini disampaikan bahwa Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Medan menerima permohonan dimaksud dengan data mahasiswa berikut:

No.	Nama	NPM	Jurusan/Semester
1.	Zur Rahmi	2001280002	Manajemen Bisnis Syariah/VII

Demikian surat balasan ini disampaikan, atas atensinya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.



Ketua

Muhammad Nursyam, S.Pd.I.

Tembusan:

1. Yth. Bapak Walikota Medan (sebagai laporan);
2. Arsip.

Kantor

Jl. Raden Saleh No. 7-8, Kel. Kasawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20236
email: info@baznas.kota-medan.go.id
Web: kantor-baznas.kota-medan.go.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**1) Data Pribadi**

Nama : Zur Rahmi
NPM : 2001280002
Tempat/Tanggal Lahir : Kasik Putih/18 November 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat : Pasaman Barat
Email : zurrahmi0123@gmail.com

2) Data Orang Tua

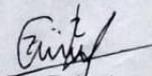
Nama Ayah : Sukri
Nama Ibu : Misdarni
Alamat Orang Tua : Pasaman Barat

3) Jenjang Pendidikan

Tahun 2008-2014 : SD Negeri 07 Sungai Aur
Tahun 2014-2017 : SMP Negeri 01 Sungai Aur
Tahun 2017-2020 : SMK Negeri 1 Gunung Tuleh
Tahun 2020-2024 : S1 – Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara,
Fakultas Agama Islam, Program Studi Manajemen
Bisnis Syariah

Medan, 09 Maret 2024

Peneliti


Zur Rahmi