

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH
INDONESIA CABANG KENOPAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi*

Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

ISRA MIRA NORIZKA

NPM:1901280074



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur pada Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya , sehingga saya sampai titik yang diinginkan semoga ilmu saya bermanfaat bagi semua orang.

Karya Ilmiah ini Dipersembahkan pada Keluargaku :

Ayahanda Rahmad

Ibunda Dewi Fitriani

Kakakku Ratih Afrilia Rizky

Adikku Syarah Ramadani dan Syarian Ramadinata

Tak lekang waktu yang selalu mendoakan kesuksesan dan keberhasilan bagi diriku

Motto :

Untuk Kedepan Semoga Menjadi Orang yang Selalu
Baik dan Bisa Menjadi Orang yang Sukses

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Isra Mira Norizka
NPM : 1901280074
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Agustus 2023

Yang menyatakan



ISRA MIRA NORIZKA

NPM: 1901280074

PERSETUJUAN

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH
INDONESIA CABANG KENOPAN**

Oleh :

Isra Mira Norizka
NPM : 1901280074

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 10 Agustus 2023

Pembimbing



Alfi Amalia, M. E.I

UMSU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
Unggul | Cerdas | Terpercaya
2023



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. 89/SK/BAN-PT/Akred/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](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 :
Dosen Pembimbing : Alfi Amalia, M.E.I

Nama Mahasiswa : Isra Mira Norizka
Npm : 1901280074
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
21/7-2023	Revisi Bab 4 Sudah sesuai buku Panduan Skripsi	Al	
22/7-2023	ACC	Al	

Medan, 10 - 8 Agustus 2023



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Alfi Amalia, M.E.I

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

NAMA MAHASISWA : **Isra Mira Norizka**
NPM : **1901280074**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan**

Medan, 10-8 Agustus 2023

Pembimbing



Alfi Amalia, M.E.I

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Isra Mira Norizka
NPM : 1901280074
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan 10 Agustus 2023

Pembimbing

Alfi Amalia, M.E.I

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



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 : Isra Mira Norizka
NPM : 1901280074
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : VIII
Tanggal Sidang : 23/08/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

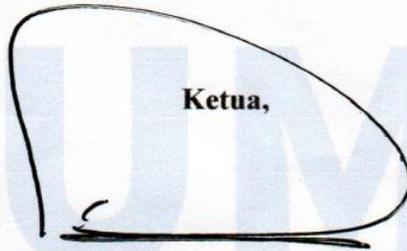
TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr.Abdul Hadi Ismail, Lc, MA
PENGUJI II : Uswah Hasanah ,S Ag,MA



PANITIA PENGUJI

Ketua,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris,



Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor :158 th.1987

Nomor :0543bJU/1987

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

1. Konsonan

Fonen konsonan bahasa Arab,yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan huruf,dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan 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
ث	Sa	S	Es (dengan titik diatas)

ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik dibawah)
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
ث	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
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

س	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
ـ	Fathah	A	A
ـ /	Kasrah	I	I
و ـ	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
يَـ	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
وَـ	Fathah dan Waw	Au	A dan U

Contoh:

- Kataba : كتب
- Fa'ala : فعل
- Kaifa : كيف

c. Maddah

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

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَـ	Fathah dan Alif atau Kasrah	Ā	A dan garis di atas
يِـ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وِـ	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

- Qala : قال
- ramā : رم
- qāla : قيل

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 :

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: الروضة الطف
- al-Madīnah al-munawwarah : ر دلمنا ولماينه :
- ṭalḥah: طلحة

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 : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : لبرا
- al-hajj : لحنا
- nu'ima : نعم

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: للرج
- as-sayyidatu: قلسدا
- asy-syamsu: لشمسا
- al-qalamu: لقلما
- al-jalalu: لجلال

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: خذون نا
- an-nau': النوء
- syai'un: شيء
- inna: ا
- umirtu: ت امر
- akala: اكل

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

Isra Mira Norizka, NPM : 1901280074, “ Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan”, Pembimbing Alfi Amalia, M.E.I

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menggerakkan suatu perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusianya. Usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak selalu berjalan dengan mulus. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusianya supaya dapat bersaing ditengah perubahan zaman saat ini. Semangat kerja karyawan yang rendah dan penggunaan waktu kerja yang terus-menerus untuk tugas-tugas yang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan sebagai akibat dari kemalasan karyawan atau bahkan korupsi selama jam kerja berkontribusi pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data yang di bagikan langsung ke Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, dan teknik analisis data menggunakan SPSS. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (Pengembangan Karier) sedangkan variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan). Jumlah sampel dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karier (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu nilai t_{hitung} sebesar $6,738 > t_{tabel} 2,160$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil analisis variabel bebas juga menunjukkan bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai r square sebesar $0,777$. Hal ini berarti variabel bebas yakni pengembangan karier (X) mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar $77,7\%$ terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : *Pengembangan Karier, Produktivitas Kerja Karyawan*

ABSTRACT

Isra Mira Norizka, NPM : 1901280074, "The Influence of Career Development on Employee Productivity at PT Bank Syariah Indonesia Kenopan Branch", Supervisor Alfi Amalia, M.E.I

Human resources are the main factor in driving a company. The success and failure of a company in achieving its goals is determined by its human resources. The company's efforts to achieve its goals do not always run smoothly. Companies are required to develop their human resources so that they can compete amidst the changing times today. Low employee morale and continuous use of working time for tasks that are not in line with company goals as a result of employee laziness or even corruption during working hours contribute to low employee work productivity. Therefore, employee productivity is very important and must be considered. This study uses a quantitative method, where this study uses a questionnaire as a data collection tool which is distributed directly to employees of PT Bank Syariah Indonesia, and data analysis techniques use SPSS. The variable used in this study 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 employee work productivity (Y) which is indicated by the tcount value which is greater than ttable, namely the tcount value of $6.738 > ttable 2.160$ so that it can be concluded that the career development variable (X) has a positive effect on employee work productivity (Y). The results of the independent variable analysis also show that the independent variable on the dependent variable shows an r square value of 0.777. This means that the independent variable, namely career development (X), has a joint contribution of 77.7% to the dependent variable (Y), namely employee productivity.

Keywords: Career Development, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Namun dengan petunjuk dari Allah SWT serta bantuan bimbingan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini dapat di selesaikan sebagai mana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada yang tercinta Ayah saya Rahmad dan Ibunda saya Dewi Fitriani yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus serta saya juga ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri Isra Mira Norizka 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, doa, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

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

5. Ibu Isra Hayati, M.Si ., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera 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 Sumatera Utara.
7. Ibu Alfi Amalia, M.E.I selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak / Ibu dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staf Biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak sekali membantu penulis dalam segala hal urusan administrasi dan birokrasi.
10. Bapak Abang Kakak Staff Biro Humas dan Protokoler Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan motivasi untuk terus berkembang dan belajar banyak hal.
11. Keluarga besarku tercinta, kepada kakak saya Ratih Afrilia rizky yang tersayang dan untuk adik saya Syarah Ramadani yang tercinta yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan penyusunan proposal ini.
12. Teman-teman seperjuangan Nuni, Nia dan seluruh teman kos saya yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
13. Teman terbaik saya Fadila serta rekan-rekan dari kelas MBS C1 PAGI yang selalu memberikan dukungan serta semangatnya untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan sehingga hasilnya masih jauh dari sempurna. Pemilihan bahasa maupun sistematika penulisanya, namun penulis mengharapkan bantuan berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan mutu penulisan proposal ini kedepannya. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan pembaca khususnya serta mendapat keridoan Allah SWT. Amin....Yaarabbal'Alami.

Medan, 28 Juli 2023
Penulis

Isra Mira Norizka
NPM : 1901280074

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Sistematika Penulisan	4
BAB II LANDASAN TEORITIS	5
A. Kajian Pustaka.....	5
1. Karir	5
2. Produktivitas Kerja	10
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Pemikiran.....	19
D. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Pendekatan Penelitian	20
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
C. Populasi dan Sampel	21
1. Populasi	21

2. Sampel.....	21
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	21
E. Teknik Pengumpulan Data	22
1. Angket	22
2. Observasi	23
F. Instrumen Penelitian.....	23
G. Uji Prasyarat.....	24
H. Teknik Analisis Data.....	25
1. Analisis Regresi Sederhana.....	25
2. Uji Hipotesis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Deskripsi Institusi	27
B. Deskripsi Karakter Responden.....	34
C. Hasil Penelitian	34
D. Pembahasan.....	34
BAB V PENUTUP	48
A. Simpulan	48
B. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2	Skala Likert	22
Tabel 4.1	Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2	Klasifikasi Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3	Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier	37
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	38
Tabel 4.6	Hasil Uji Realibilitas Pengembangan Karier	39
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas Produktivitas Kerja.....	39
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi	43
Tabel 4.9	Uji Regresi Sederhana Variabel Pengembangan Karier	44
Tabel 4.10	Uji Regresi Sederhana Variabel Produktivitas Kerja.....	45
Tabel 4.11	Hasil Uji t (Parsial)	46
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi R ²	47

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menggerakkan suatu perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusianya. Usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak selalu berjalan dengan mulus. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusianya supaya dapat bersaing ditengah perubahan zaman saat ini.

Perusahaan tidak terlepas dari pengaruh zaman yang dapat merubah cara kerja manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan menjadi tempat bagi sumber daya manusia dalam mengembangkan inovasi-inovasinya agar dapat tetap bertahan. Bidang perbankan merupakan salah satu perusahaan yang dituntut untuk dapat bersaing ditengah bank-bank baru yang bermunculan dalam meramaikan industri perbankan di Indonesia saat ini.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membuat keadaan suatu perusahaan tetap stabil. Produktivitas perusahaan dapat meningkat apabila dikerjakan oleh sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Menurut (Utiarahman et al., 2023) Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan.

Semangat kerja karyawan yang rendah dan penggunaan waktu kerja yang terus-menerus untuk tugas-tugas yang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan sebagai akibat dari kemalasan karyawan atau bahkan korupsi selama jam kerja berkontribusi pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melakukan pengembangan karir. Karena pengembangan karir sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, itu harus dipupuk untuk menginspirasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Adapun pengertian

pengembangan karir menurut (Akhmal et al., 2019) suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah perusahaan, seperti jalur karir yang jelas.

Pengembangan karir memiliki kaitan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. (Kusdiana et al., 2016) mengungkapkan Pengembangan karir dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh positif bagi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Jika dalam sebuah perusahaan disediakan jenjang karir maka setiap karyawan dari posisi terendah sampai teratas akan saling bersaing untuk menjadi yang terbaik disetiap bagian perusahaan.

Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kedudukan karyawan di perusahaan. Agar memiliki dampak yang baik bagi karyawannya, suatu perusahaan merancang pengembangan karir dengan baik untuk membantu karyawannya dalam berkarir dan menyesuaikan dengan tanggung jawabnya di perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan pengembangan karir kurang diperhatikan terhadap karyawannya, hal ini terlihat dari bentuk karyawan 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 pada produktivitas kerja karyawan kurang optimal dan mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul dalam penelitian ini yaitu **"Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan"**

B. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah:

1. Pengembangan karir yang kurang efisien di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan.
2. Pengembangan karir yang kurang diperhatikan mengakibatkan produktivitas kerja kurang optimal di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan.
3. Produktivitas kerja di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan kurang optimal.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diteliti yaitu :“Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan?”

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu “untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan”

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, bagi perusahaan dan bagi para peneliti. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.
2. Bagi Kampus
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan penelitian yang dilakukan.
3. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dalam menangani masalah yang ada untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka diperlukan sistematika yang merupakan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang 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

Dalam 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, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V PENUTUP

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 merupakan upaya suatu perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya dengan harapan agar dapat memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Sama halnya seperti yang diungkapkan (Utiahman et al., 2023) bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang harus ditingkatkan pada diri karyawan sehingga dapat memotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut (Balbed & Sintaasih, 2019) Pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam (Handoko et al., 2018) pengertian pengembangan karir adalah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan menurut (Kudsi et al., 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 suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan langkah awal untuk jenjang karier pegawai (Dan & Kerja, 2016)

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 karyawan dapat mencapai karir sesuai apa yang direncanakan. Perencanaan

merupakan sunatullah, karena sesungguhnya Allah menciptakan alam semesta dengan perencanaan yang matang. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Hasyr 59/18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتُنْتَظِرُوا نَفْسُ مَا قَدَّمْتُمْ 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.

Pengembangan karir menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan karena umumnya semakin baik sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupan karyawan. Adapun manfaat pengembangan karir menurut (Kudsi et al., 2018) adalah :

1. Mengungkap Potensi Karyawan

Adanya pengembangan karir yang jelas akan mendorong para karyawan secara individual maupun kelompok menggali kemampuannya masing- masing untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

2. Mendorong Pertumbuhan

Pengembangan karir yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan dapat dipelihara.

3. Memuaskan Kebutuhan Karyawan

Dengan adanya pengembangan karir berarti adanya penghargaan terhadap individu karyawan, yang berarti pula adanya pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi individu karyawan. Hal inilah yang akan dapat memuaskan karyawan, yang pada dasarnya merupakan kebutuhan perusahaan juga.

4. Membantu Pelaksanaan Rencana-rencana Kegiatan yang telah disetujui.

Pengembangan karir dapat membantu para karyawan agar siap untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih penting. Persiapan ini akan membantu pencapaian rencana-rencana kegiatan yang telah ditetapkan.

Bentuk Pengembangan Karir menurut Virthzal Rivai “(2014;212), dapat dibagi menjadi empat yaitu :

1. Pengembangan karir pribadi
setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
2. Perkembangan karir yang didukung oleh departemen SDM
perkembangan karir seseorang juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang jenjang karir yang ada dan juga di dalam perencanaan karir pegawai tersebut
3. Peran pemimpin dalam pengembangan karier
Upaya – upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir pada pegawai harus didukung oleh pemimpin tingkat atas dan pemimpin tingkat menengah.
4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karir
Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara usaha pengembangan karir pegawai, diantaranya memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Penerapan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Sinambela dalam (Tete et al., 2013) adalah sebagai berikut :

1. Organisasi

Ada sembilan tujuan organisasi, khusus yang ingin dicapai melalui program pengembangan karier secara umum; a) Meningkatkan penggunaan personalia, b) Mengurangi penggantian pegawai, c) Meningkatkan motivasi dan komitmen, d) Mengurangi keusangan pegawai, e) Meningkatkan efektivitas organisasi, f) Membantu dalam merekrut pegawai yang bertalenta tinggi, g) Membantu dalam memberi

kesempatan pekerjaan yang sama dan tindakan afirmatif, h) Menghilangkan hambatan mobilitas keatas, i) Tanggung jawab sosial.

2. Pegawai

Terkait dengan pegawai sebagai individu, program pengembangan karier memiliki lima fungsi, sebagai berikut:

- a) Mendorong pertumbuhan,
- b) Mengembangkan keterampilan baru,
- c) Mengurangi kejenuhan,
- d) Memuaskan harapan pegawai,
- e) Meningkatkan tingkat pengkaryaan.

c. Jenis-Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan dalam (Akhmal et al., 2019) pengembangan karir memiliki jenis-jenis 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 dipromosikan.

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

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut (Handoko & Rambe, 2018), yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi kerja yang memuaskan,
pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercaya kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
2. Pengenalan oleh pihak lain,
yang dimaksud disini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerjanya.
3. Kesetiaan pada organisasi,
merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor,
pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan,
merupakan dukungan yang diberikan para bawahannya dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh,
merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

e. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Burlian dalam (Suwarno & Aprianto, 2019) terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karir, diantaranya sebagai berikut :

1. Peningkatan Kemampuan

Peningkatan kemampuan merupakan segala sesuatu yang menunjang kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja atau kinerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

3. Sikap dan Perilaku Karyawan

Sikap karyawan harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan religious yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehari-hari.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Menurut (Ariani et al., 2020)

Produktivitas kerja merupakan peningkatan hasil kerja dan keterampilan yang sangat dipengaruhi pada keahlian pekerja serta dapat menghasilkan sebuah barang dan jasa. (Usman, 2016) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja yaitu kemampuan untuk menghasilkan output yang optimal untuk memaksimalkan manfaat dari infrastruktur dan fasilitas yang tersedia. Sedangkan menurut (Usman, 2016) Produktivitas kerja adalah sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berskala. Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian produktivitas (Dan & Kerja, 2016).

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja juga merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah dibebani kepada seorang pekerja tersebut dipimpinnya berdasarkan perannya (Maringot Tua Hutabarat, & Siti Mujiatun 2021)

Dalam pandangan islam, pekerjaan merupakan suatu cara kita beribadah di jalan-Nya yang di ridhoi, untuk itu manusia dituntut dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dilakukan dengan baik sehingga mendapat imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan. Seperti dalam firman Allah pada Al-Qur'an surah Al-Shaff 61/10-13 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَىٰ تِجَارَةٍ تُنْجِيكُمْ مِنْ عَذَابِ أَلِيمٍ (١٠) تَوَّابُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ
وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (١١) يَغْفِرْ لَكُمْ
ذُنُوبَكُمْ وَيُدْخِلْكُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ وَمَسَاكِنَ طَيِّبَةً فِي جَنَّاتِ عَدْنٍ ۚ ذَٰلِكَ الْفَوْزُ
الْعَظِيمُ (١٢) وَأُخْرَىٰ تُحِبُّونَهَا نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ ۖ وَبَشِيرٌ الْمُؤْمِنِينَ (١٣)

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu aku tunjukkan sesuatu perniagaan yang dapat menyelamatkanmu dari azab yang pedih? (yaitu) kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Niscaya Allah akan mengampuni dosa-dosamu dan memasukkan mu ke dalam jannah yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; dan (memasukkan kamu) ke tempat tinggal yang baik di dalam jannah ‘Adn. Itulah keberuntungan yang besar. Dan (ada lagi) karunia yang lain yang kamu sukai (yaitu) pertolongan dari Allah dan kemenangan yang dekat (waktunya). Dan sampaikanlah berita gembira kepada orang-orang yang beriman”.

Dalam kehidupan perusahaan, karyawan yang melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan fokus maka perusahaan akan melakukan timbal balik atas usaha yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawannya.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Panjaitan, 2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka

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 kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas Kerja

Menurut (Kurnia et al., 2019) dan (Muchdrasyah Sinungan, 2008; 25-26) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Pelatihan

Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

2. Mental dan Kemampuan

Pengetahuan dan kemampuan merupakan faktor dalam pembentukan keterampilan. Maka jika seorang karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi, diharapkan memiliki keterampilan yang tinggi pula.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

4. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seseorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang sifatnya kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

6. Kebiasaan

Kebiasaan sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. Kebiasaan merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya, kebiasaan karyawan adalah baik, maka hal tersebut dapat meminjam perilaku yang baik pula.

7. Perilaku

Perilaku ditentukan oleh kebiasaan – kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif dan sebaliknya.

d. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

setiap organisasi maupun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja 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

daya saing dari hasil kerja pegawai terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif.

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2009;164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan ekonomis organisasi dapat di organisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesengajaan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberi informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan koretif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antara organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai – nilai produktivitas yang dihasilkan dari satuan pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan – tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus – menerus.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai pengembangan karir terhadap produktivitas kerja yang telah dilakukan dan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Zaurah Utiarahman, Irina Popoi, Abdulrahim Maruwae (2023)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada 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 keeratan hubungan cukup kuat dan tingkat persentase pengaruh 17,5%. Dengan tingkat Persentase ini mengindikasikan

				bahwa pegawai pada Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo sangat sadar terhadap pentingnya usaha dalam pengembangan karir.
2	Suwarno, Ronal Aprianto (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau	Variabel Bebas : Pengalaman Kerja 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
3	Rissa Fhirshalindicta Bayu Putri, Febby Ambarsari,	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT	Variabel Bebas : Pengembangan Karir Variabel Terikat : Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran pengembangan

	Devina Novianty (2022)	MNC SKY Vision Bandung	Karyawan	karir di PT. MNC Sky Vision Bandung berada dalam kategori sedang (cukup bagus), seperti telah di tetapkan peluang promosi, mutasi dan rotasi. Kinerja karyawan di PT. MNC Sky Vision Bandung berada dalam kategori tinggi (sangat bagus).
4	Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Dodi Prasada , Lily Setyawati Kristianti , Henita Sri Muliani, Nidya Sri Anjayani, Hendra (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta	Pengaruh Bebas : Kompetensi Pengembangan Karir Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

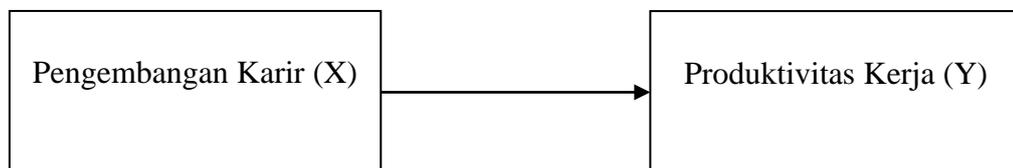
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa persamaan dari penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah sama sama meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun perbedaan dari penelitian yang relevan ini terdapat pada lokasi serta waktu penelitiannya.

C. Kerangka Pemikiran

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dibahas, selanjutnya akan diuraikan kerangka berpikir tentang pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia cabang Kenopan yaitu:

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 kerja (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang sifatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi ((Kurniadi, Y U., 2020). Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha₁: Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang kenopan

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Siyoto et al., 2015) metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif banyak menuntut penggunaan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan yang terletak di Jalan Jendral Sudirman Kecamatan Aek Kenopan Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah selama 4 bulan. Dimulai dari Januari 2023 sampai April 2023, adapun rinciannya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.1

Keterangan	Jadwal Penelitian																								
	Januari				Februari				Maret				Mei				Juni				Agustus				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Riset awal/pengajuan judul																									
Penyusunan Judul																									
Seminar Proposal																									

b. Variabel terikat (Y) yaitu produktivitas.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Bebas (Pengembangan Karir)

Pengembangan karir merupakan kegiatan dalam melakukan perencanaan karir guna meningkatkan karir karyawan di masa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Pengembangan karir penting untuk dilakukan karena seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan mengharapkan diberi kesempatan dalam mendapatkan perubahan dan kemajuan dalam jenjang karirnya.

b. Variabel Terikat (Produktivitas)

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan waktu dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam melakukan suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menemukan informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesoner (Angket)

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan/ Pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut (Sugiyono, 2016) terdapat dua tipe pertanyaan dalam angket yaitu pertanyaan terbuka dan tertutup. Adapun pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharuskan responden menjawab pertanyaan tersebut dalam bentuk uraian. Sedangkan pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Tabel 3.2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai
SS : Sangat Setuju	4
S : Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan melihat sesuatu kondisi secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan 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.

Terdapat 2 uji prasyarat yang digunakan dalam alat ukur instrumen penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel

tersebut valid. Begitu sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut (Siyoto et al., 2015) reliabilitas berhubungan dengan kemampuan alat ukur untuk melakukan pengukuran secara cermat. Reliabilitas merupakan akurasi dan presisi yang dihasilkan oleh alat ukur dalam melakukan pengukuran. Teknik statistik yang digunakan pada uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

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 distribusidan 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 heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan adalah metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis :

- 1) Jika terlihat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Tetapi apabila 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 periode 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 ini 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 (Parsial)

Uji ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel berpengaruh secara terpisah sari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel

terikat (Y). Dimana $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, H_0 diterima. Tetapi jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_1 diterima. Sama dengan $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak, $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

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 dengan 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 Bank Syariah Indonesia

Indonesia menjadi salah satu negara yang penduduknya mayoritas islam, mempunyai peluang sebagai paling depan pada industri keuangan syariah. Bertambahnya masyarakat yang sadar akan halal matter dan dorongan stakeholder yang besar, menjadi faktor terpenting mengembangkan ekosistem halal di Indonesia, meliputi Bank Syariah. Disini Bank Syariah memiliki peranan menjadipenyedia fasilitas perekonomian dalam ekosistem industri halal. Dengan adanya Perbankan Syariah di Indonesia yang sudah meningkat sertamengalami pengembangan yang istimewa dalam periode 30 tahun ini. Menginovasi produk, meeningkatan layanannya, dan mengembangkan jaringan memperlihatkan trend yang baik dari setiap tahun. Semangat melaksanakan percepatan juga terlihat dari semakin banyak Bank Syariah yang melaksanakan aksi korporasi. Juga termasuk dengan Bank Syariah yang dipunyai Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

BRI Syariah diubah menjadi Bank Syariah Indonesia berdasarkan kesepakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Perubahan Anggaran Dasar PT Bank BRI Syariah Tbk yang diubah namanya menjadi PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai hasil marger, ini dilakukan tanggal 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H. Inilah sebagaipenanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Dari bergabungnya ketiga Bank Syariah mempunyai keuntungan lebih menjadikan layanannya semakin lengkap, jangkauannya lebih luas, dan mempunyai kapasitas permodalan lebih baik.

Dengan dorongan sinergi dari perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah lewat Kementerian BUMN. Terhitung mulai 1 Februari nama PT BRI Syariah tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk namun tetap menggunakan kode BRIS.

Bank Syariah Indonesia diharuskan agar bisa bersaing di tingkat global. Permageran ketiga Bank Syariah merupakan usaha untuk membentuk Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional dan berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Adanya Bank Syariah Indonesia juga menjadikan cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan untuk alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin). (BSI, 7 Januari 2022)

2. Visi dan Misi BSI

a. Visi

Menciptakan Bank Syariah yang masuk 10 besar menurut kapasitas pasar secara global dalam waktu 5 tahun kedepan.

b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500 + T) dan nilai 50 T di tahun 2025.
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja

Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

- 4) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimanapun.
- 5) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran

3. Produk –produk BSI Cabang Kenopan

a. Produk Penghimpunan Dana (Funding)

1. Tabungan Faedah

Salah satu Produk Bank Syariah Indonesia yang memakai akad Wadiah Yaddhamanah atau titipan ini biasanya digunakan oleh debitur perorangan yang mengharapkan kemudahan transaksi keuangan yang bisa diambil sewaktu-waktu.

2. Tabungan Haji

Produk yang memakai akad bagi hasil (Mudharabah Mutlaqoh) dengan dasar prinsip syariah terkhusus untuk calon haji yang memiliki tujuan melengkapi Keperluan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH).

3. Tabungan Impian

Salah satu produk tabungan berjangka untuk debitur perorangan sebagai perwujudan impian debiturnya (kurban, pendidikan, liburan, belanja) sesuai rencana serta menggunakan mekanisme auto debit penyetoran setiap bulan. Akad yang dipergunakan akad Mudharabah Muthlaqah.

4. TabunganKu

Penerbitan tabungan oleh bank yang ada di Indonesia. Produk yang ditujukan guna meningkatkan gemar menabung dan mensejahterakan masyarakatnya

5. Tabungan Simpanan Pelajar (SimPel iB)

Penerbitan tabungan oleh bank yang ada di Indonesia diperuntukan para siswa dengan syarat tidak sulit dan sederhana

serta fitur yang menarik, dalam proses pembelajaran dan inklusi keuangan untuk mendukung budaya menabung sejak kecil. Akad yang dipakai yaitu Wadi'ah Yaddhamanah.

6. Giro Bank Syariah Indonesia

Produk untuk debitur perorangan ataupun perusahaan dengan berbagai kemudahan transaksi bisnis sehari-hari dimana dana dapat ditarik memakai cek & bilyet giro, pengelolaan produk ini memakai wadi'ah yad dhamanah.

7. Giro Faedah Mudharabah

Produk tabungan investasi dana debitur memakai akad mudharabah mutlaqah yang bisa ditarik berdasar persetujuan dan bisa memakai cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya, atau dengan pemindahbukuan.

8. Deposito Bank Syariah Indonesia iB

Produk investasi berjangka untuk debitur perorangan maupun perusahaan yang memberi keuntungan banyak, pengelolaan produk ini memakai prinsip mudharabah muthlaqah.

b. Produk Penyaluran Dana (Financing)

Produk pembiayaan di BSI Cabang Kenopan Terdapat 2 yaitu mikro dan non mikro.

1) Produk Pembiayaan Mikro

1. Mikro Faedah Ib

- a. Mikro faedah iB 25 yaitu Pembiayaan mikro dengan plafond 5- 25 Juta yang menggunakan akad jual beli (Murabahah) tanpa agunan dan margin bank setara dengan 7% pertahun. Dengan persyaratan Usaha yang dikelola sudah berjalan minimal 2 tahun. Teenor yang diterapkan antara 3-12 Bulan. Tujuan pembiayaan ini yaitu Modal kerja, Investasi.
- b. Mikro Faedah iB 75 yaitu pembiayaan mikro dengan plafond 5- 75 juta yang menggunakan akad

Murabahah, IMBT, MMQ dengan agunan BPKB/ Sertifikat Tanah/ Sertifikat Rumah. Usaha sudah berjalan minimal 2 tahun. Tenor yang diterapkan 6-60 bulan.

- c. Mikro Faedah iB 75 yaitu Pembiayaan Mikro dengan Plafond 75-200 Juta yang menggunakan akad Murabahah, IMBT, dan MMQ. Dengan agunan yang dapat digunakan yaitu BPKB, SHM, SHGB). Tenor yang diterapkan yaitu 6-10 bulan.

2. KUR (Kredit Usaha Rakyat)

Skema pembiayaan mikro memakai akad Murabahah (jual beli) yang bertujuan digunakan modal kerja, investasi, dan konsumsi (maksimal 50% dari tujuan produktif nasabah). Produk pembiayaan mikro minimal usahanya harus sudah berjalan selama 2 tahun, dan pembiayaan KUR minimal usahanya harus sudah berjalan selama 6 bulan.

- a. KUR Super Mikro dengan plafond antara 5-10 juta, namun produk KUR ini jarang digunakan dikarenakan nominal yang kecil.
- b. KUR Mikro iB dengan plafond sampai dengan 25 juta akad yang digunakan yaitu akad Murabahah, tidak menggunakan Agunan dan Margin Bank setara dengan 7% pertahun. Tenor yang diterapkan maksimalnya 3 tahun untuk modal kerja dan maksimalnya 5 tahun untuk investasi.
- c. KUR kecil iB dengan plafond lebih dari 25 juta sampai dengan 200 juta, akad yang digunakan yaitu akad murabahah dengan agunan BPKB, SHM, SHGB, dengan pengikatan agunan bawah tangan, usaha yang dikelola minimal 6 bulan.

Tenor yang diterapkan yaitu maksimalnya 4 tahun untuk modal kerja dan maksimalnya 5 tahun untuk investasi.

2) Produk Pembiayaan Non Mikro

- a. KPR Bank Syariah Indonesia iB, KPR Bank Syariah Indonesia iB merupakan pembiayaan kepemilikan rumah pada perorangan guna melengkapi beberapa bagian atau semua keperluan untuk hunian, ini memakai prinsip jual beli (murabahah), sewamenyewa (ijarah). Pembayaran dilakukan dengan cara berangsur dan jumlah angsuran sudah disepakati di awal serta pembayaran akan dilakukan setiap bulannya.
- b. KPR Sejahtera Bank Syariah Indonesia iB. Produk ini dibuat oleh Bank Syariah Indonesia diperuntukan membiayai rumah pada masyarakat yang memiliki penghasilan.
- c. KKB Bank Syariah Indonesia iB (Kredit Kepemilikan Kendaraan Bermotor). Produk ini bertujuan agar melengkapi kebutuhan berkendara yang memakai mempergunakan prinsip jual belimemakai akad murabahah bil wakalah. Pembayaran dilakukan dengan cara berangsur dan jumlah angsuran sudah disepakati di awal serta pembayaran akan dilakukan setiap bulannya.
- d. Pembiayaan Umrah Bank Syariah Indonesia iB. Kehadiran produk ini mempermudah debitur dalam menyempurnakan niat debitur melaksanakan ibadah dan ziarah ke Baitullah
- e. KMF purna Bank Syariah Indonesia iB. Produk ini merupakan kepemilikan multifaedah fasilitas pembiayaan yang diserahkan pada pensiunan guna melengkapi segala keperluan paket barang atau jasa

dengan memakai prinsip murabahah atau ijarah. Pembayaran dilakukan dengan cara berangsur dan jumlah angsuran sudah disepakati di awal serta pembayaran akan dilakukan setiap bulannya.

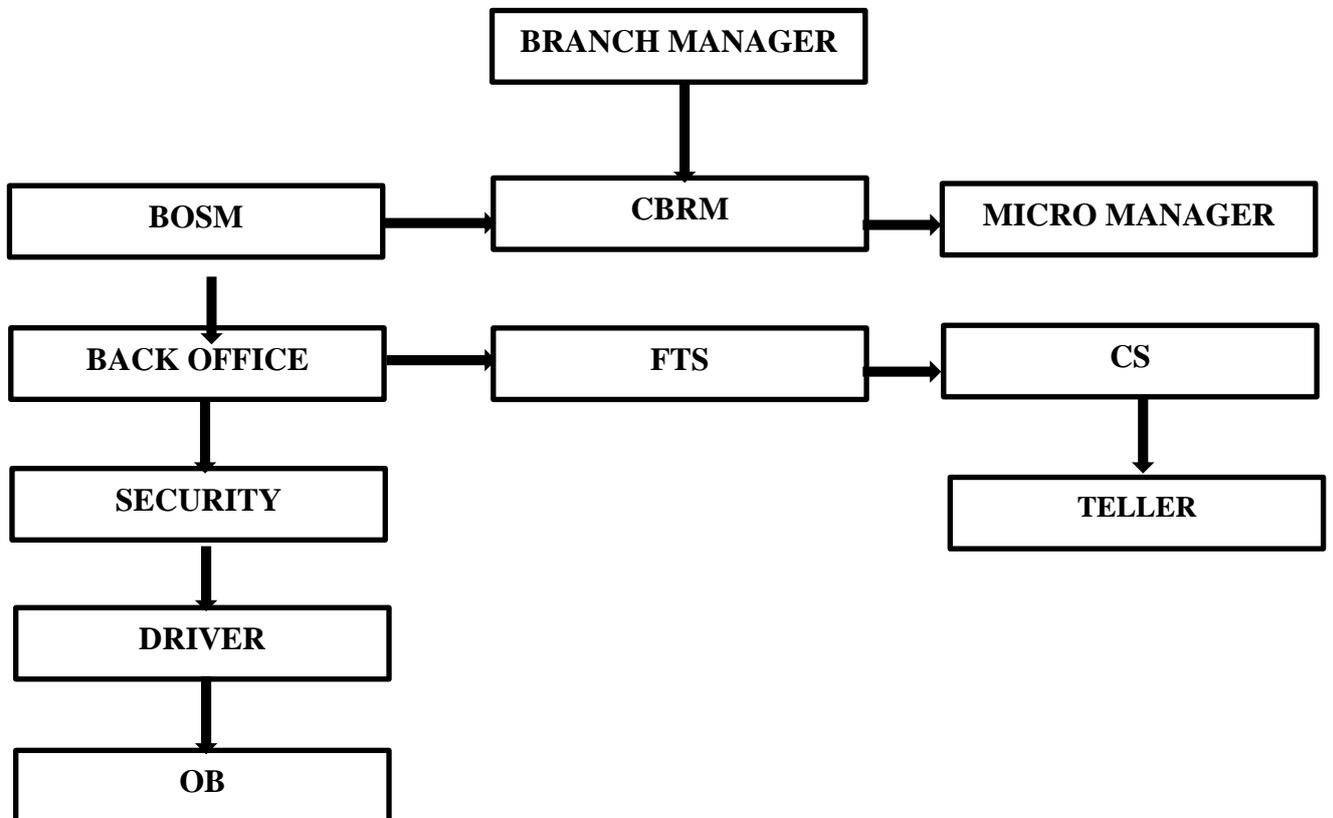
- f. KMF Bank Syariah Indonesia iB merupakan bukan produk tetapi sekedarnamadari penggabungan produk KMG (akad pembelian barang) dan KMJ (akad pembelian paket jasa) adalah pembiayaan yang pemberiannya dikhususkan untuk pegawai dalam melengkapi semua keperluan (barang/jasa) yang memiliki sifat konsumtif dengan cara yang mudah. (wawancara, Andinna)

4. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan

Struktur Organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab baik secara vertical maupun horizontal serta memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membantu bagi pimpinan ataupun ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi. (Malinda, 2022)

Struktur Organisasi mempunyai arti penting dalam mencapai tujuan dari PT. Bank Syariah Indonesia cabang Kenopan yang disusun dengan ketentuan yang berlaku. Yang mana intinya adalah menjelaskan segala fungsi kewajiban dan tanggung jawab personil pada setiap bidang atau bagian yang sudah ditempati.

**STRUKTUR ORGANISASI BANK SYARIAH INDONESIA
CABANG KENOPAN**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan

B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan. Data diperoleh melalui penyebaran angket dan diolah dengan menggunakan *SPSS version 23,0*.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pekerjaan . penelitian ini dilakukan pada

pegawai Bank Syariah Indonesia cabang Kenopanyang berjumlah 15 orang.

a. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI	1	6,7	6,7	6,7
LAKI				
PEREMPUAN	14	93,3	93,3	100,0
N				
Total	15	100,0	100,0	

Sumber: data Primer diolah menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan pada tabel diatas di ketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 14 orang atau 93,3 % dan responden laki- laki 1 orang atau 6,7%.

b. Klasifikasi Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 – 29	15	100,0	100,0	100,0

u

mber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia 20 – 29 tahun yaitu semuanya berjumlah 15 orang.

c. Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil data primer mengenai karakteristik responden BSI cabang Kenopan 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 tahun	15	100,0	100,0	100,0

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 23.

. Berdasarkan hasil olah data primer mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, maka jumlah responden dengan lama berkerja adalah 15 orang dengan rentang 3 tahun.

2. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan suatu pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Dalam penelitian ini, alat ukur biasanya dinamakan intrumen penelitian. Maka dapat diartikan bahwa intrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau pun sosial yang akan diamati.

a. Uji Validasi

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar – benar mengukur apa yang di ukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap – tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X)

NO PERTANYAAN	r_{hitung}	R_{tabel} 5% (15)	Kriteria
1	0,553	0,514	Valid
2	0,642	0,514	Valid
3	0,607	0,514	Valid
4	0,675	0,514	Valid
5	0,637	0,514	Valid
6	0,546	0,514	Valid
7	0,570	0,514	Valid
8	0,649	0,514	Valid
9	0,592	0,514	Valid
10	0,557	0,514	Valid

sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 23.0

berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel pengembangan karier (X) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung dengan r

tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,514) sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

NO PERTANYAAN	r_{hitung}	$R_{tabel\ 5\% (15)}$	Kriteria
1	0,771	0,514	Valid
2	0,705	0,514	Valid
3	0,587	0,514	Valid
4	0,695	0,514	Valid
5	0,707	0,514	Valid
6	0,563	0,514	Valid
7	0,737	0,514	Valid
8	0,604	0,514	Valid
9	0,709	0,514	Valid
10	0,787	0,514	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 23.0

Berdasarkan hasil pengelolaan data melalui SPSS. Maka dapat disimpulkan semua butir angket yang digunakan dalam variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Realibitas

Uji realibitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya. Berdasarkan tingkat ketetapan dan kemantapan 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 koefisien 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 realibilitasnya. (Indah Pratiwi, Isra H, 2023)

Tabel 4.6

Hasil Uji Realibilitas Pengembangan Karier (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	10

Sumber : Output SPSS 23.0

Tabel 4.7

Hasil Uji Realibilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	10

Sumber : Output SPSS 23.0

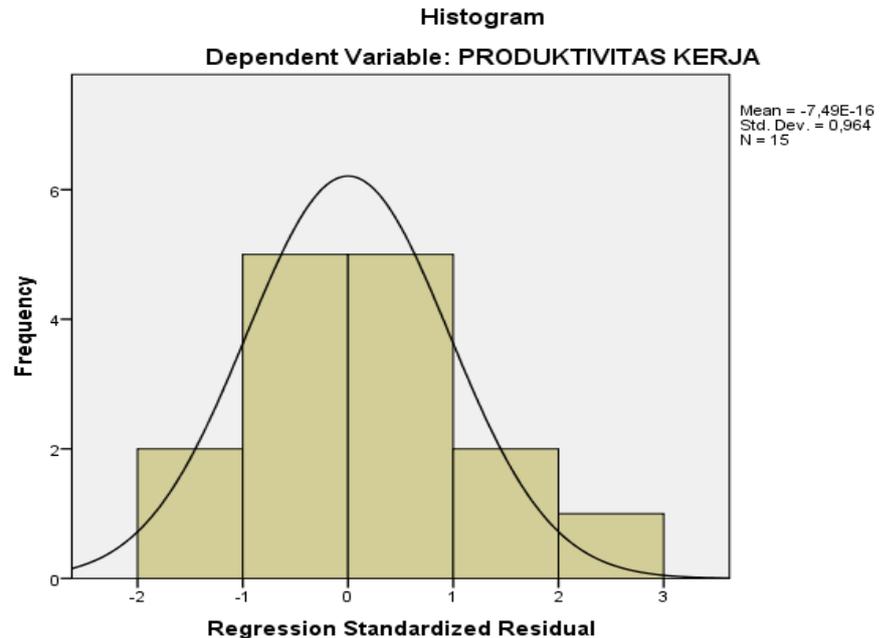
Pada tabel 4.6 dan 4.7 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel X dan Y yaitu 0,788 dan 0,866. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* tiap –tiap variabel $> 0,60$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel 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.

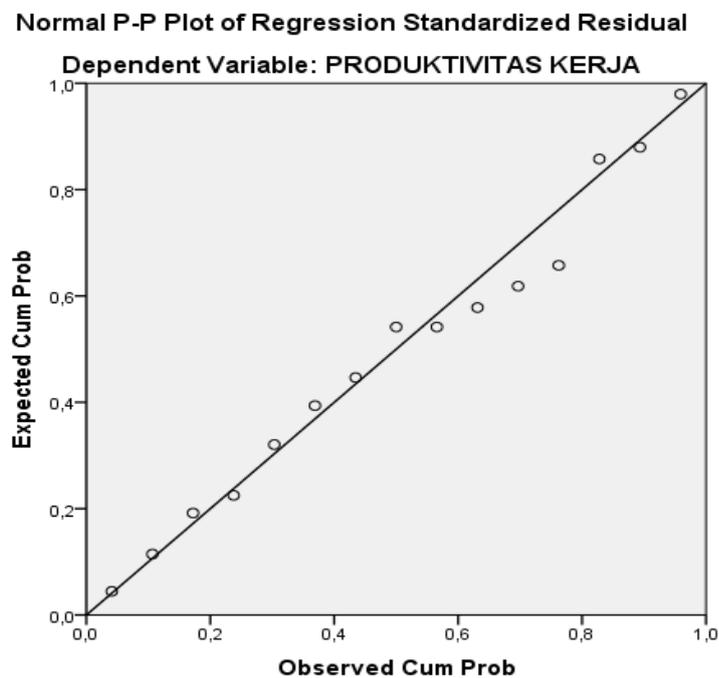
Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik – titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna. (Kurniadi, Y U., 2020)



Sumber : Output SPSS 23,0

Gambar 4.2 : Histogram Display Normal Curvei

Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat diketahui bahwa kurva produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan memiliki kemiringan seimbang 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.

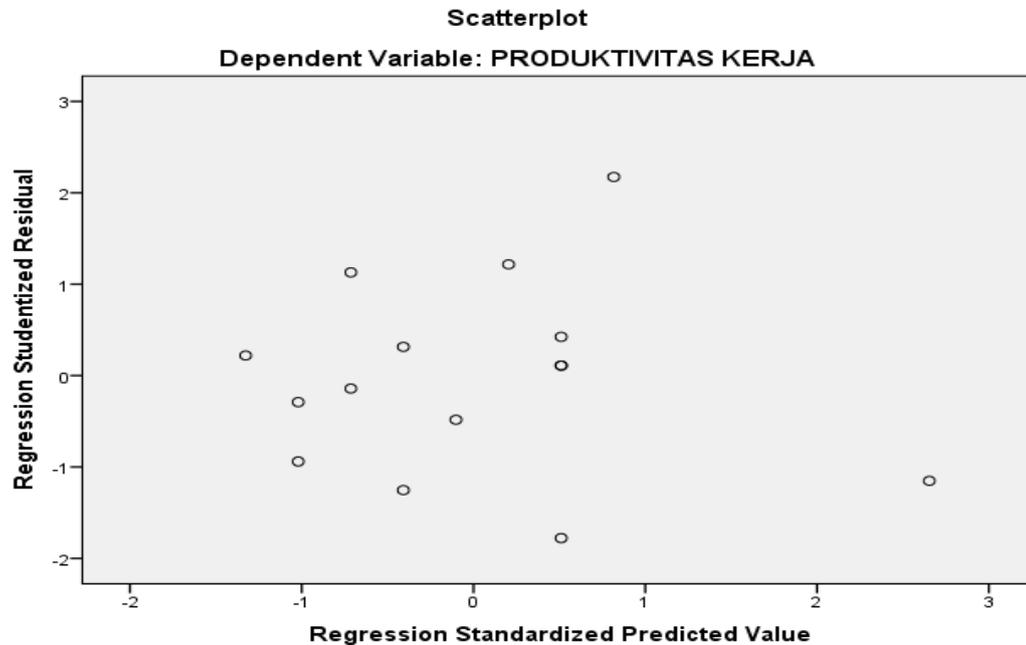


Sumber : Output SPSS 23,0

Gambar 4.3 : Normal P – Plot Produktivitas Kerja

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar mengikuti arah dengan garis diagonal, artinya produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan terdistribusi secara normal dan data variabel normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 23,0

Gambar 4.4 : Hasil Uji Heterokedasitas

Gambar diatas menunjukkan hasil uji geteroskedastisitas. 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 menguji apakah 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 durbin 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 hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi

Tabel 4.8 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,490 ^a	,240	,182	3,32288	1,471

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS 23.0

Nilai DW (d) = 1,471

$d_U = 1.3605$

$d_L = 1.0770$

kesimpulan maka hipotesis nol diterima artinya terdapat gejala autokorelasi karena nilai DW lebih besar dari pada nilai d_U dan d_L .

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Regresi Sederhana

Tujuan analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat,

dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linear 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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,777	,760	,88218

a. Predictors: (Constant), X1

tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi hubungan (R) yaitu sebesar 0,882. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,777, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pengembangan karier) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 77,7 %.

Tabel 4.10 Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,048	2,044		8,831	,000
X1	,437	,065	,882	6,738	,000

a. Dependent Variable: Y1

Diketahui nilai constant (a) sebesar 18,048, sedang nilai pengembangan karier (b/ koefisien regresi) sebesar 0,437, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 18,048 + 0,437X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 18,048, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja adalah sebesar 18,048
- Koefisien regresi nilai X sebesar 0,437 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai pengembangan karier, maka nilai produktivitas kerja bertambah sebesar 0,437. 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 Coeffisients diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y)
- Berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,738 < 2,160$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

pengembangan karier (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

b. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau pengembangan karier (X) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat atau produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,048	2,044		8,831	,000
X1	,437	,065	,882	6,738	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber :output SPSS 23,0

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

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05 / 2 ; 15 - 1 - 1) \\
 &= 0,025 ; 13 \\
 &= 2,160
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai signifikansi untuk pengembangan karier (X) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 6,738 > t_{\text{tabel}} 2,160$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Uji R^2 (Koefisien Determinansi)

Korelasi linear berganda digunakan untuk menghitung keeratan hubungan variabel pengembangan karier terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel – variabel independennya. Nilai R^2 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 R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,777	,760	,88218

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Output SPSS 23,0

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa r square sebesar 0,777. Hal ini berarti variabel bebas yakni pengembangan karier (X) mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar 77,7% terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar dari penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti di Bank Syariah Indonesia dengan Judul Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan, berdasarkan hasil dari penelitian pada bab – bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karier (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu nilai t_{hitung} sebesar $6,738 > t_{tabel} 2,160$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Hasil analisis variabel bebas juga menunjukkan bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai r square sebesar $0,777$. Hal ini berarti variabel bebas yakni pengembangan karier (X) mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar $77,7\%$ terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas karyawan pada Pt. Bank Syariah Indonesia cabang kenopan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan hendaknya terus meningkat pengembangan – pengembangan karier kepada karyawan agar prouktivitas kerja yang dilakukan karyawan semakin baik.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel – variabel yang tidak ada di dalam penelitian ini dan juga menyarankan agar metode penelitian yang digunakan lebih berbeda dengan yang peneliti gunakan pada skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 81–95.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Univerity of Alberta Dissertation*, 8(7), 4676.
- Dan, K., & Kerja, K. (2016). *p-ISSN : 2685-8754 e-ISSN : 2686-0759*. 55–74.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniadi, Y U., et al. (2020). Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial) JEPANG. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Kusdiana, A., Hasiolan, L. B., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. AST Indonesia. *Journal Of Management*, 2(2), 1–7.
- Malinda, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan karir karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tembilahan. *Jurnal Universitas Sarif Kasim Riau*, 1 (4), 12.

- Maringot Tua Hutabarat. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)*. 3–5.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Siyoto, S., Ali, & M, S. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Issue April).
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Zakaria, Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya di Bontang. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922.
- Utiarahman, Z., Popoi, I., & Maruwae, A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo*. 1(1), 36–43.



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada Yth :
 Dekan FAI UMSU

15 Syaban 1444 H
 08 Maret 2023 M

Di -
 Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Isra Mira Norizka
 Npm : 1901280074
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3.56



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktifitas Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan	<i>[Signature]</i> 9-3-2023	<i>[Signature]</i> Alfi Amalia, M.E	<i>[Signature]</i> 10/3/23
2	Analisis Mekanisme Peralihan Pembiayaan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kisaran	-	-	-
3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Nasabah untuk Menggunakan Layanan Mobile Banking pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kisaran	-	-	-

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

H.B: Mahasiswa yang bersangkutan
 Sudah mencetaki buku panduan
[Signature]
 Isra Mira Norizka

Wassalam
 Hormat Saya

[Signature]
 Isra Mira Norizka

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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. 89/SK/BAN-PT/Akred/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 [umsu medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan) [umsu medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Bila menjaburkannya agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

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 : Alfi Amalia, SE.I, M.EI

Nama Mahasiswa : Isra Mira Norizka
Npm : 1901280074
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia cabang kanopan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
17/03/2023	Latar belakang belum tepat	AR	
05/04/2023	Penulisan belum sesuai dengan buku panduan skripsi	AR	
13/04/2023	Perbaiki Bab 2	AR	
18/04/2023	ACC	AR	

Medan, 11 Mei 2023

Diketahui/Disetujui Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Alfi Amalia, SE.I, M.EI



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. 89/SK/BAN-PT/Akred/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](#)

Bila menjawab surat ini agar ditubuhkan

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari **Rabu 31 Mei 2023 M** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Isra Mira Norizka
Npm : 1901280074
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	- Perbaiki kata judul
Bab I	- Perbaiki cara penulisan - Perbaiki pada Sistematika Penulisan
Bab II	- Tambahkan lagi teori yang berkaitan dan relevan - Perbaiki penulisan Aqid Al-giyah
Bab III	- Tambahkan penelitian terdahulu pada BAB II Minimal 5 penelitian terdahulu
Lainnya	- Buat perbedaan penelitian terdahulu dengan yang dibuat
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 31 Mei 2023

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE, Sy., M.Si)

Pembimbing

(Alfi Amalia, M.E.I)

Pembahas

(Syahrul Amri, S.E.Sy., M.Si)



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. 89/SK/BAN-PT/Akred/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](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari **Rabu 31 Mei 2023 M** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Isra Mira Norizka
Npm : 1901280074
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan

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

Medan, 31 Mei 2023

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE, Sy., M.Si)

Pembimbing

(Alfi Amalia, M.E.I)

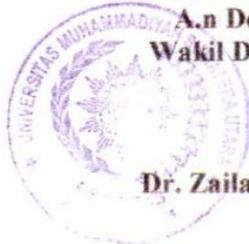
Pembahas

(Syahrul Amri, S.E.Sy., M.Si)

Diketahui/ Disetujui

**A.n Dekan
Wakil Dekan I**

Dr. Zailani, MA



03 Juli 2023
No. 03/140-3/447

Kepada :
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Di tempat

Perihal : **PERSETUJUAN RISET**

Ref : Surat izin para riset tanggal 12 januari 2023

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Semoga seluruh Dosen, Dekan, Rektor dan seluruh staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan dalam keadaan sehat wal'afiat, serta mendapat taufik dan hidayah dari Allah SWT.

Menunjuk perihal pada referensi surat di atas, dengan ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud dapat kami setujui dengan data mahasiswa/mahasiswi sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	ISRA MIRA NORIZKA	1901280074	MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Demikian surat persetujuan magang ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PT BANK SYARIAH INDONESIA, TBK
BRANCH AEK KANOPAN


Fadli
Branch Manager


Rahmad Pipin
BOSM



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK/KP/PT/KU/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://faik.umsu.ac.id> faik@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

Nomor : 832/IL.3/UMSU-01/F/2023
Lamp : -
Hal : Izin Riset

19 Dzulqaidah 1444 H
07 Juni 2023 M

Kepada Yth :
PT Bank Syariah Indonesia cabang Kenopan
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

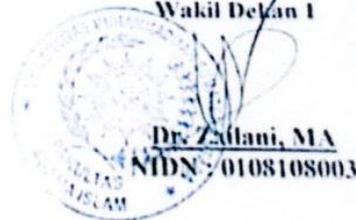
Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Isra Mira Norizka
NPM : 1901280074
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh pengembangan karier terhadap produktifitas karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia cabang Kenopan

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



CC. File

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Isra Mira Norizka
Tempat, Tanggal Lahir : Pinggol Toba, 06 November 2001
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : PMKS Gunung Melayu 1
Email : rnur65310@gmail.com
Nama Orang Tua
a. Ayah : Rahmad
b. Ibu : Dewi Fitriani

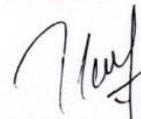
B. Jenjang Pendidikan

SD Swasta Muara Tiga Tamat Tahun 2013
SMPN 1 Atap Rahuning Tamat Tahun 2016
SMAN 1 Pulau Rakyat Tamat Tahun 2019
Strata Satu (S1) UMSU Tamat Tahun 2023

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Agustus 2023

Penulis



Isra Mira Norizka

NPM.1901280074