

ISSN : 2088 - 0588

JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 12 No. 2

Edisi: Juli – Desember 2022



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh
Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Rizki Murzani
2. Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh
Mirza Murni
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh
Zuraidah, Amelia Rahmi & Faizil Moviza
4. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh
Febyolla Presilawati
5. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Aceh
Mahyuddin, Sulfitra & Sahara Rahmadanti
6. Dampak Pertumbuhan Pasar Modern Terhadap Eksistensi Pasar Tradisional
Yuslaidar Yusuf & Rahmad Hidayat
7. Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh
Rusnaldi & Suraiya Husna
8. Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh
Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri & Syarifah Raihan Zakiya
9. PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) DI KABUPATEN ACEH BESAR
Nadiya, Aida Fitri & Muhammad Irbawi
10. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan *Customer Relationship Management* Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada J&T Kota Sigli
Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara

JIMMA	Volume 12	Nomor 2	Halaman 102 - 112	Banda Aceh 2022	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	----------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M.Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh
Telp. Fax. (0651) 21023**

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 12 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 11 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2022

Pengelola

SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 11 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Desember 2022
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) :
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Bengkel CV Yakin Kota Banda Aceh) <i>Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Irwansyah Putra</i>	103-112
2. Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh <i>Mirza Murni</i>	113-122
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh <i>Zuraidah, Amelia Rahmi & Faizil Moviza</i>	123-132
4. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh <i>Febyolla Presilawati</i>	133-138
5. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Aceh <i>Mahyuddin, Sulfitra & Sahara Rahmadanti</i>	139-146
6. Dampak Pertumbuhan Pasar Modern Terhadap Eksistensi Pasar Tradisional <i>Yuslaidar Yusuf & Rahmad Hidayat</i>	147-156
7. Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh <i>Rusnaldi & Suraiya Husna</i>	157-170
8. Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh <i>Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri & Syarifah Raihan Zakiya</i>	170-178
9. PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) DI KABUPATEN ACEH BESAR <i>Nadiya, Aida Fitri & Muhammad Irbawi</i>	179-184
10. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan <i>Customer Relationship Management</i> Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada J&T Kota Sigli <i>Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara</i>	185-192

**PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
REGION 1 ACEH**

Febyolla Presilawati

¹*Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Email: febyolla.presilawati@unmuha.ac.id
febyollaraviq.fr@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan metode penelitian melibatkan dua variabel: variabel independen (produktivitas kerja) dan variabel dependen (pelatihan dan pengembangan karir). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji hipotesis F dan uji hipotesis t dengan taraf signifikan 0,05. Hasil pengujian terbukti bahwa Pelatihan, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, dengan nilai $F_{hitung} 59,225 > \text{nilai } F_{tabel} 3,16$. Dan nilai thitung Pelatihan $4,340 > t_{tabel} 2,005$. Nilai thitung Pengembangan Karir $2,448 > t_{tabel} 2,005$. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis pertama diketahui bahwa pelatihan berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine: the effect of training on employee productivity at Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, the effect of employee career development on employee productivity at Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. This research uses primary data and the research method involves two variables: the independent variable (work productivity) and the dependent variable (training and career development). The sample used in this study were 57 employees. The analytical technique used is multiple linear regression analysis using the F hypothesis test and the t hypothesis test with a significant level of 0,05. The test results prove that Training and Career Development have a simultaneous and partial effect on Work Productivity at Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, with $F_{count} 59.225 > F_{table} 3.16$. And the value of t_{count} Training is $4,340 > t_{table} 2,005$. Career Development t_{count} value $2,448 > t_{table} 2,005$. Based on the results of proving the first hypothesis, it is known that training has a dominant effect on work productivity.

Keyword: Training, Career Development Employee, and Productivity Work

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan sektor vital yang memiliki peranan penting dalam kontiniu perkembangan perusahaan. Pemilihan tenaga kerja berdasarkan pada potensi kemampuan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan jika karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang diinginkan.

Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Didukung oleh pendapat Badryah (2017) bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa, dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien tapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Produktivitas juga disebut sebagai efisiensi produktif (Sutrisno, 2017). Dimana terdapat perbandingan antara hasil luaran dengan pendapatan (Sedarmayanti, 2017; Martono, 2019).

Hal ini didukung oleh Tohardi (2017) yang menjabarkan bahwa produktivitas kerja adalah bagian dari sikap mental untuk sebuah perbaikan hal yang telah dilakukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sendiri merupakan perbandingan hasil yang dicapai dan sikap atau perilaku seseorang dengan melakukan pekerjaan yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan dan juga mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan di waktu yang tepat yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki produktivitas kerja apabila memiliki indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2017) yaitu: (1) kemampuan, (2) meningkatkan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu, dan (6) efisiensi. Sehingga dalam mewujudkan produktivitas, dibutuhkan pelatihan yang berlanjut sebagai upaya yang konsisten. Pelatihan merupakan sebuah wadah untuk memfasilitasi pekerja/karyawan dalam optimalisasi kompetensi yang dimiliki.

Definisi pelatihan adalah usaha peningkatan kinerja karyawan dengan prosedur yang sistematis dan teroganisir dengan mempelajari pengetahuan baru secara mendalam (Mangkunegara, 2017; Larasati, 2018; Sutrisno, 2019; Pramudyo, 2017; Rahmawati, 2018). Indikator sebuah pelatihan menurut Mangkunegara (2017) (1) instruktur, (2) peserta, (3) materi, (4) metode, (5) tujuan dan (6) sasaran.

Selain pelatihan, produktivitas kerja karyawan juga dapat ditempuh dengan upaya pengembangan karir karyawan dalam sebuah perusahaan. Output dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan sendiri adalah pengembangan karir karyawan agar mencapai standar kebutuhan perusahaan. Dimana pengembangan karir dibutuhkan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Hal ini dikarenakan pengembangan karir adalah proses peningkatan pribadi karyawan khususnya kemampuan kerja individu (Fatah, 2019; Masram & Mu'ah, 2017; Samsudin, 2018; Busro, 2018). Dimana sebuah upaya pengembangan karir dapat diindikasikan sebagai pengembangan karir apabila memiliki indikator sebagai berikut (Busro, 2018) yaitu: (1) kejelasan karir, (2)

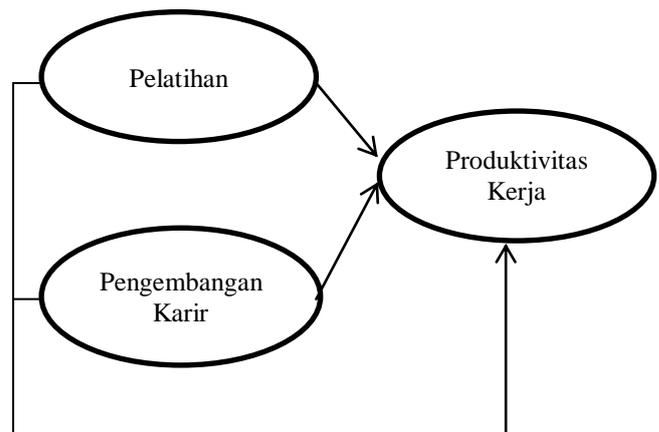
pengembangan diri dan (3) perbaikan mutu kinerja.

Sehingga dalam sebuah perusahaan dibutuhkan pengembangan karir dan pelatihan sebagai langkah dalam peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusjono (2022) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja, kemudian didukung oleh hasil penelitian Irawan (2019) yaitu pengembangan karir karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengembangan karir dan pelatihan dapat diterapkan salah satunya pada perusahaan perbankan, hal ini dikarenakan perbankan merupakan perusahaan yang menuntut kredibilitas pekerja yang terstandar tinggi. Salah satu perusahaan perbankan terbesar yang ada di Aceh adalah Bank BSI Region 1 dengan jumlah karyawan sebanyak 131 orang. Sehingga berdasarkan penjabaran tersebut di atas, hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah penelitian akan menganalisis penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1”**.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tiga aspek yaitu pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir, dan menganalisis pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1.

KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber : Berdasarkan Penelitian Terdahulu

HIPOTESIS

- H₁ : Diduga Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.
- H₂ : Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.
- H₃ : Diduga Pelatihan Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitiannya adalah *Phenomenological Research*. Adapun lokasi penelitian adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, dengan objek penelitiannya adalah Karyawan BSI. Kemudian populasi penelitian ini adalah 131 Pegawai BSI dengan jumlah sampel 57 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan kuesioner dengan menggunakan skala penilaiannya adalah skala linkert. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linear berganda dengan perhitungan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melakukan pengamatan pada dua variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) dan satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y).

1. Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengolahan data diketahui bahwa indikator pertama yaitu kemampuan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,28 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikator kedua yaitu meningkatkan hasil yang dicapai memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,14 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikator ketiga yaitu semangat kerja yang menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,31 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikator keempat yaitu pengembangan diri memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,21 yang berarti responden menyatakan setuju. Dan indikator kelima yaitu mutu memperoleh hasil nilai rata-rata 4,15 yang berarti responden menyatakan setuju. Serta indikator keenam memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,26 yang berarti responden menyatakan setuju.

2. Variabel Pelatihan

Hasil pengolahan data dapat diartikan bahwa indikator pertama yaitu instruktur menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,10 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikator kedua yaitu peserta yang menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,24 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikator ketiga yaitu materi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,17 yang berarti responden setuju. Indikator ketiga yaitu metode menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,15

yang berarti responden menyatakan setuju. Dan indikator kelima yaitu tujuan memperoleh hasil sebesar 4,26 yang berarti responden menyatakan setuju. Serta indikator keenam yaitu sasaran memperoleh hasil sebesar 4,12 yang berarti responden menyatakan setuju.

3. Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian diartikan bahwa indikator pertama yaitu kejelasan karir memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,21 yang berarti responden menyatakan setuju. Dan indikator kedua yaitu pengembangan diri memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,17 yang berarti responden menyatakan setuju. Serta indikator ketiga yaitu perbaikan mutu kinerja memperoleh hasil nilai rata-rata yaitu 3,92 yang berarti responden menyatakan setuju.

Pembahasan

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,553 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh sebesar 55,3% dengan asumsi pengembangan karir (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,656 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh sebesar 65,6%.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa hasil dari kedua variabel yang diteliti menyatakan bahwa pengembangan karir

memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh karena memperoleh nilai koefisien regresi 65,6%. Berdasarkan dari output komputer diatas maka dapat diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,829 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah 82,9%. Artinya faktor Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

Sementara itu nilai Determinasi diperoleh dengan nilai 0,675 artinya bahwa sebesar 67,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh) dapat dijelaskan bahwa perubahan-perubahan Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Sedangkan selebihnya 32,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kedua variabel yang diteliti ini misalnya: Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 59,225 dengan signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} adalah 3,16. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersamaan variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh sangat nyata (*High Significant*) terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

Kemudian Pengaruh pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial dimana

nilai t_{hitung} (4,340) > t_{tabel} (2,005), dan Pengaruh pengembangan karir terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial dimana nilai t_{hitung} (2,448) > t_{tabel} (2,005), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji signifikansi secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sinaga (2022) dimana pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya maka karyawan akan bisa meningkatkan keahlian dan semangat kerja karyawan untuk bisa lebih baik.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengembangkan karir karyawan, selain itu karyawan juga dapat membentuk target untuk kesiapan jenjang karir yang lebih baik dan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badryah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Kusjono, G., & Gunawan, F. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-Flight Catering*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 2(1), 11-19.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, A. (2019). *Pengelolaan Perusahaan dan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Masram dan Mu'ah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatoma.
- Pramudyo, C. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Pos.
- Rahmawati. (2018). *Manajemen Risiko Perbankan Syariah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Samsudin. (2018). *Kinerja Pegawai. Tinjauan Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sinaga, D. S., Sinaga, J., & Sinaga, F. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Karo*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 784-792.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PrenaMedia Group.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandor Maju.