

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT OPERASIONAL BANDA
ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana

Oleh

**PUTROE MUKHLISA
NPM : 21310169
PRODI: MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2025**

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
SURAT PERNYATAAN	ix
ABSTRAK	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang dan Permasalahan	1
1.2 Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Skop Penelitian	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.2 Pengembangan Karir	11
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	11
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	12
2.2.3 Indikator Pengembangan Karir	13
2.3 Motivasi Kerja	14
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	16
2.4 Kinerja Karyawan	16
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Konseptual	19
2.6 Hipotesis Penelitian	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel.....	20
3.2 Metode Penarikan Sampel	21
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4 Operasional Variabel.....	23
3.5 Metode Analisis Data	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	31
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	32
4.2.1 Pengujian Validitas	32
4.2.2 Pengujian Reliabilitas.....	33
4.3 Analisis Deskriptif.....	34
4.3.1 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	35
4.3.2 Persepsi Responden Terhadap Pengembangan Karir (X1)	36
4.3.3 Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2)	37
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	39
4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas	39
4.4.2 Hasil Pengujian Multikolinieritas	39
4.4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	40
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	41
4.6 Hasil Uji Hipotesis	43
4.6.1 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T).....	43
4.6.1 Hasil Pengujian Secara Simultan.....	44
4.7 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	45
4.8 Pembahasan.....	45
4.8.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	45
4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	46

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran	49

DAFTAR PERPUSTAKAAN.....	51
---------------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Dan Permasalahan

Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang besar, namun juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang menyangkut perusahaan itu sendiri. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan Afiyati (2018:1-8).

Perkembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Mangkunegara, 2017:8).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Alam, 2016:2). Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Agar perusahaan terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan SDM yang handal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan karyawan (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan karyawan tersebut hingga pengembangan karirnya.

Yulita (2017:25) mendefinisikan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Perusahaan yang tidak memiliki rencana

pengembangan karir untuk karyawan adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan, karena karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir.

Selain faktor organisasi yang berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, seperti halnya pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor individual yaitu motivasi kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Putri (2014:2), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi dari diri akan tidak keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Ambarwati (2016:5) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan, Arta (2023:3).

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi (Hasibuan, 2018).

Bank Aceh Syariah Kantor pusat operasional Banda Aceh sangat memperhatikan pengembangan karir dari karyawannya, masing-masing karyawan memiliki hak yang sama untuk dapat berprestasi menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu meningkatkan jenjang karirnya. Hal itu didukung dengan program pengembangan karyawan yang disediakan oleh Bank Aceh Syariah Kantor pusat operasional Banda Aceh antara lain program pelatihan karyawan, magang, *on job training*, beasiswa pendidikan dan program pengembangan staf (PPS).

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor pusat operasional Banda Aceh, menurut karyawan meskipun Bank Aceh Syariah Kantor pusat operasional Banda Aceh sangat memperhatikan pengembangan karir dari karyawannya, tetapi masih banyak karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka selama ini kurang diperhatikan oleh manajemen. Banyak karyawan yang bekerja lembur hingga larut malam untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa karyawan kadang merasa waktu mereka habis seharian untuk bekerja di kantor tetapi tidak mendapatkan apresiasi dari manajemen, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengembangan karir yaitu menurut Syahputra (2020:283) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Sinaga (2021:404) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Nurdin (2021:6) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja yaitu menurut Nur (2021:10) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Bagaskara (2021:55) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Subroto (2018:18) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat satu judul yaitu: **“Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
3. Apakah pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan di bidang ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja serta pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian dalam bidang kajian yang sama.
3. penelitian dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai manajemen SDM dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi rujukan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh untuk menentukan kebijakan mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi Manajemen sumber daya manusia (MSDM), terfokus pada kinerja karyawan di PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, dengan menitik beratkan pada pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan Alamat Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh, Banda Aceh Provinsi Aceh, Indonesia 23245.



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : **Putroe Mukhlisa**
NPM : **21310169**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh**

Kami Pembimbing telah menyetujui Skripsi saudara tersebut di atas dan selanjutnya dapat diajukan kepada Panitia Komisi Ujian Komprehensif Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Banda Aceh, 27 Juli 2025
Menyetujui,

Pembimbing I

Banta Karollah, SE, M.S.M
NIDN. 0120056801

Pembimbing II

Nurbismi, SE, M.M
NIDN. 0120056803

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt
NIDN. 1303057801