

## Pengaruh Pengembangan Karir Bank Aceh Syariah

Josi Farmiati<sup>1</sup>, Ismail<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Administrasi Perkantoran, Politeknik Kutaraja, Kota Banda Aceh,  
Provinsi Aceh, Indonesia.

**Abstrak.** Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Aceh Syariah. Objek penelitian ini adalah para seluruh karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 217 orang yang telah mendapatkan program pelatihan pengembangan karir. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagi kuesioner (daftar pertanyaan), yang telah dipersiapkan kepada responden. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan formulasi regresi linier berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir; Bank Aceh Syariah.

**Abstract.** The purpose of this study was to determine whether career development has an effect on employee performance, and to determine the magnitude of the effect of career development on employee performance. The location of this research was conducted at PT. Aceh Sharia Bank. The object of this research is all employees at PT. Bank Aceh Syariah, with a total research sample of 217 people who have received a career development training program. Data was collected by distributing questionnaires (list of questions), which had been prepared to the respondents. The collected data was then analyzed using multiple linear regression formulations with the help of SPSS software. The results of this study indicate that career development has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah.

**Keywords:** Career development; Bank Aceh Syariah.

\*Corresponding author. Email: [ismail@poltekkutaraja.ac.id](mailto:ismail@poltekkutaraja.ac.id)<sup>2\*</sup>.

## Pendahuluan

Semua Perusahaan pasti memerlukan Manajemen yang baik untuk mencapai tujuan bagi perusahaan tersebut. Pengembangan karir juga dibutuhkan para karyawan perbankan sehingga kebanyakan setiap orang yang tertarik untuk mengejar bidang pekerjaan ini (Blustein, 2013). Bagi calon karyawan dalam mencari pekerjaan perbankan, penting untuk memahami pro dan kontra dari karir perbankan dan berbagai jenis jalur karir perbankan yang tersedia. Perbankan dianggap sebagai industri jasa, sehingga persyaratan utama bagi individu adalah kejujuran dan kepercayaan (Cowton, 2002; Bennett & Kottasz, 2012). Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan perbankan dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan, 2017), akan tetapi motivasi, kepemimpinan lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Imran *et al*, 2014).

PT. Bank Aceh Syariah menyadari sepenuhnya peran sumber daya manusia (SDM) sebagai subjek dan sumber penciptaan nilai organisasi, karena itu manajemen mempunyai komitmen untuk terus menerus mengembangkan potensi SDM secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja dan ketrampilan teknis pegawai dalam menuju profesionalisme dibidang perbankan, maka dalam tahun 2020 Bank Aceh Syariah telah melakukan pembinaan karir secara terus menerus serta memberikan pelatihan dan pendidikan, Baik melalui pendidikan intern maupun ekstern bekerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan yang profesional di bidang perbankan.

## Literature Review

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir mengacu pada proses dimana pemberi kerja dalam konteks sebuah karyawan perusahaan yang bekerja dengan berbagai tugas, perilaku, dan pengalaman di dalam dan di seluruh pekerjaan dan organisasi dari waktu ke waktu, dengan implikasi untuk identitas terkait pekerjaan (Zacher *et al*, 2019;

Rizal & Badaruddin, 2017). Munculnya pandemi COVID-19 telah mengakibatkan perubahan drastis pada pekerjaan di seluruh dunia (Autin *et al*, 2020). Dampak yang muncul dari pandemi dan bagaimana profesional pengembangan karir dapat merespons melalui kebijakan dan praktik (Guan, Deng, & Zhou, 2020). Rekomendasi untuk kebijakan dan praktik dengan harapan para profesional pengembangan karir dapat meringkai ulang krisis COVID-19 sebagai peluang untuk komitmen baru untuk mendukung kesejahteraan pekerja (Rizal, 2018; Delaney *et al*, 2021).

Tujuan pengembangan karir bagi individu dapat membantu mempelajari hal-hal baru, memperkuat kemampuan, atau menjadi lebih efektif dalam peran kerja di suatu perusahaan. Setiap kebijakan dan Langkah-langkah yang diambil perusahaan agar mencapai kesuksesan organisasi harus mendiskusikan tujuan pengembangan profesional. Pembicaraan pengembangan harus berpusat pada apa yang dapat dilakukan organisasi untuk mendukung karyawan dan aspirasi masa depan karyawannya. Sistem pengembangan karir mencakup berbagai komponen untuk digunakan dalam organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi sistem, manajer SDM harus memiliki pengetahuan yang lengkap dan berperan sebagai konsultan untuk merancang dan mengembangkan sistem pengembangan karir yang efektif untuk organisasi mereka. Beberapa kegiatan atau komponen dikenal sebagai alat perencanaan karir individu sementara beberapa digunakan untuk manajemen karir organisasi. Untuk mencapai efisiensi yang lebih besar, sebagian besar organisasi menggunakan kombinasi yang tepat dari kedua jenis kegiatan tersebut. Adapun alat yang dapat mempelajari secara mendalam tentang sistem pengembangan karir terdiri dari:

- 1) Alat Penilaian Diri (*Self Assessment Tools*),
- 2) Lokakarya Perencanaan Karir (*Career Planning Workshops*),
- 3) Konseling Individu (*Individual Counseling*),
- 4) Program Penilaian Organisasi (*Organizational Assessment Programs*),
- 5) Program Pengembangan (*Developmental Programs*).

### Bank Aceh Syariah

Untuk memperluas pangsa pasar dan mengakomodir kebutuhan segmen masyarakat

yang belum terlayani oleh bank konvensional, khususnya berkaitan dengan masalah keyakinan, serta di dukung oleh UU No. 7 Tahun 1997 tentang Perbankan yang kemudian disempurnakan dengan UU No. 10 Tahun 1998, membuka peluang yang seluas-luasnya kepada Perbankan Nasional untuk mendirikan Bank Syari'ah maupun Kantor Cabangnya oleh Bank Konvensional, maka pada tanggal 28 Desember 2001 BPD Aceh mendirikan Unit Usaha Syari'ah dengan SK Direksi No. 047/DIR/SDM/XII/2001. Bank Aceh Syariah terus melakukan berbagai inovasi dan pembaharuan demi peningkatan kualitas produk dan layanan yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan nasabah dalam memanfaatkan berbagai transaksi dan layanan perbankan. Sampai saat ini produk dan jasa PT. Bank Aceh Syariah terdiri dari; 1) Penghimpunan Dana, 2) Penghimpunan Dana, 3) *Mobile Banking "Action"*, 4) dan lainnya seperti MEPS (*Malaysian Exchange Payment System*), Transfer, Kliring, RTGS, Inkaso, Penerimaan BPIH/SISKOHAT, Penerimaan Pajak, Jaminan Pelaksana, Jaminan Penawaran, Jaminan Uang Mukad, Referensi Bank, Layanan ATM, Layanan ATM Bersama, Pembayaran Telepon, Pembayaran Listrik, Pembayaran Tagihan Ponsel, Pengisian Pulsa Ponsel, Pembayaran Pensiun, Pengelolaan Dana kebajikan, Pengiriman uang ke Luar Negeri.

Dalam hal Pengembangan karir di PT. Bank Aceh Syariah telah dilakukan upaya dalam peningkatan dan telah didukung oleh perusahaan tersebut (Adhima & Rakhmawati, 2018), namun perlu ditingkatkan dalam hal kesadaran pegawai, pengembangan karir, dan kesejahteraan pegawai agar pegawai Bank Aceh Syariah tetap bersemangat, termotivasi, dan dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang (Dharma, 2018). Peningkatan sistem dan mekanisme pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan serta menciptakan pengembangan karir yang professional juga pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Kurniawan dkk, 2018). Semakin tinggi komitmen karyawan pada perusahaan maka semakin rendah *turnover intention* (Hariyonyoto et al, 2019).

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada Bank Aceh Syariah Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, dilakukan analisis dengan menggunakan model persamaan ekonometrik dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat (Regresi Linear Berganda) yang dinyatakan sebagai berikut, (Umar, 2001: 180):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Parameter (koefisien regresi)
- X1 = Pengembangan Karir
- X2 = Kepemimpinan
- e = Tingkat kesalahan (error)

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas ( $x_1, x_2$ ) dengan variabel terikat (Y) secara partial digunakan analisis korelasi dengan mencari partial dan untuk melihat berapa besar pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan digunakan koefisien determinasi.

## Pengujian Hipotesis

- Ha1 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah
- Ha2 : Kinerja berpengaruh terhadap karir karyawan PT. Bank Aceh Syariah

Pengujian hipotesa pada variabel independen dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dan uji statistik F. Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesa secara parsial digunakan uji t. Sedangkan untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara keseluruhan digunakan uji F. Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai statistik hitung dengan nilai statistik tabel. Apabila nilai statistik  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis alternatif  $H_a$  ditolak dan apabila signifikan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis null ( $H_0$ ) diterima, dengan tingkat kepercayaan 95%.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah digunakan menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu berbeda. Menurut Malhotra & Grover (1998) koefisien *cronbach alpha* yang dapat diterima diatas 0,60.

### Uji Validitas

Validitas menunjukkan keandalan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 2013). Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi yang diperoleh antara skor item dengan skor total item, dengan nilai kritis korelasi product moment (r tabel). Apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat keyakinan 95 persen dapat diartikan bahwa item-item pernyataan tersebut valid.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada suatu indikator ada yang tidak normal, maka akan dicari tanggapan responder yang menyebabkan ketidak normalan tersebut dan akan diberi penjelasan. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran standarrized residual. Apabila sebaran stanclai-rized residual berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal

### Hasil dan Pembahasan

Menurut Arikunto (2013) dan Suharsimi (2006), kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien Cronbach Alpha yang lazim. Pengujian validitas data dalam penelitian ini

dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS dinyatakan valid karma memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0.227 sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontrak. atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	Varia bel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5%	Ket
1.	A1	0.834	0.227	Valid
2.	A2	0.796	0.227	Valid
3.	A3	0.813	0.227	Valid
4.	A4	0.764	0.227	Valid
5.	A5	0.688	0.227	Valid
6.	B1	0.868	0.227	Valid
7.	B2	0.816	0.227	Valid
8.	B3	0.801	0.227	Valid
9.	B4	0.700	0.227	Valid
10.	B5	0.679	0.227	Valid
11.	C1	0.787	0.227	Valid
12.	C2	0.643	0.227	Valid
13.	C3	0.801	0.227	Valid
14.	C4	0.687	0.227	Valid
15.	C5	0.631	0.227	Valid
16.	C6	0.681	0.227	Valid

Sumber: Data Primer 2020, (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0.227 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

**Pengujian Reliabilitas**

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS version 15.0. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel dibawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Nunally, 1994).

Tabel 2. Pengembangan Karir

NO.	Variabel	Sgt tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Promosi yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan prosedur yang berlaku.	2	2.7	8	10.7	7	9.3	35	46.7	23	30.7	3.92
2.	Pengembangan karir bagi Anda akan membantu Anda mengetahui kemampuan potensial Anda.	1	1.3	15	20.0	11	14.7	34	45.3	14	18.7	3.60
3.	Bidang tugas yang Anda tekuni dapat meningkatkan karir Anda dalam bekerja.	2	2.7	11	14.7	17	22.7	24	32.0	21	28.0	3.68
4.	Adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi (sarena prestasi kerja Anda yang semakin membaik.	1	1.3	7	9.3	15	20.0	41	54.7	11	14.7	3.72
5.	Dengan adanya pengembangan karir akan berpengaruh terhadap kompetensi dalam bekerja.	2	2.7	7	9.3	4	5.3	29	38.7	33	44.0	4.12
Rerata												3.80

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel pengembangan karir karyawan PT. Bank Aceh Syariah diperoleh nilai rerata sebesar 3.80 yang bermakna bahwa pengembangan karir karyawan selama ini telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan responder menyatakan setuju bahwa pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu pengembangan karir yang dilakukan oleh pimpinan juga didasarkan atas tercapainya produktivitas kerja karyawan, Berta terlaksananya program-program perusahaan sesuai dengan kemampuan potensial yang dimiliki oleh karyawan.

**Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan pegawai merupakan kemampuan kerja seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari kinerja karyawan untuk lebih jelasnya

dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Kinerja Karyawan

NO.	Variabel	Sgt tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Anda dapat menyusun rencana kerja dan melaksanakannya dengan baik	0	0.0	5	6.7	10	13.3	32	42.7	28	37.3	4.11
2.	Setiap pekerjaan yang dipertahankan oleh atasan dapat direalisasikan sesuai dengan rencana kerja	0	0.0	5	6.7	5	6.7	47	62.7	18	24.0	4.04
3.	Anda mampu melaksanakan perintah dengan baik sesuai dengan peraturan	0	0.0	5	6.7	10	13.3	33	44.0	27	36.0	4.09
4.	Misi dan visi yang di emban dalam memberikan pelayanan bisa terrealisasi dengan baik	0	0.0	4	5.3	4	5.3	28	37.3	39	52.0	4.36
5.	Kinerja nyata tidak berbeda jauh dengan kinerja potensial yaitu tercapainya kualitas kepada nasabah	1	1.3	4	5.3	5	6.7	40	53.3	25	33.3	4.12
6.	Setiap pekerjaan yang direncanakan dapat mencapai target kerja	0	0.0	5	6.7	2	2.7	34	45.3	34	45.3	4.29
Rerata												4.16

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Keterangan:

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4.16, atau responder menyatakan setuju bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan oleh para pegawai sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi bersangkutan. Hal ini juga dapat dilihat dari adanya perwujudan sasaran tugas yang diberikan pimpinan dapat tercapai dengan baik. Tujuan yang direncanakan untuk berbagai tugas dan fungsi mencapai target yang direncanakan dan kinerja nyata tidak berbeda jauh dengan kinerja potensial yaitu tercapainya kinerja karyawan yang diinginkan oleh organisasi.

**Pembahasan**

Dalam melihat pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh, dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah

Nama Variabel	B	Standar Error	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig
Konstanta	2.490	0.150	16.607	1.992	0.00
Pengembangan Karir (X1)	0.180	0.042	4.259	1.992	0.00
Kinerja Karyawan (X2)	0.190	0.037	5.140	1.992	0.00

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.  $Y = 2.490 + 0.180x_1 + 0.190x_2$

- 1) Koefisien Regresi (0):  
Konstanta sebesar 2.490 artinya jika pengembangan karir (x1) dan kepemimpinan (x2), dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah adalah sebesar 2.490 pada satuan Skala likert, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah dikatakan masih rendah, hal ini mengindikasikan bahwa faktor pengembangan karir masih belum berjalan dengan baik.
- 2) Koefisien regresi pengembangan karir (x1) sebesar 0.180. Artinya bahwa setiap 1% perubahan (pengembangan karir) maka secara relatif akan meningkatkan kinerja (pengembangan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah sebesar 0.180%, dengan demikian semakin baik pengembangan karir yang dilakukan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
- 3) Koefisien Korelasi dan Determinasi  
Sedangkan untuk melihat h Subungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Model Summary

R	R Square	Adjusted W	Std. Error of the estimate	DW	Ket
0.748	0.559	0.547	0.142	1.825	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Koefisien korelasi (R) = 0.748 yang menunjukkan bahwa deraiat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan varibel terikat sebesar 74.8%. Artinya pengembangan karir (x1) dan kinerja(x2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan karir karyawan PT. Bank Aceh Syariah atau variabel.

Pengembangan karir (X1) dan Kinerja(X2) mempunyai interaksi yang kuat dalam mendukung kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan pengembangan karir.

- 2) Koefisien Determinasi (R2) = 0.559. Artinya sebesar 55.9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel Pengembangan karir (x1) dan Kinerja(x2). sedangkan selebihnya yaitu sebesar 44.1% (100 – 55.9) faktor kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, selain dari pengembangan karir dan kepemimpinan, seperti tingkat kesejahteraan karyawan, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan maupun tingkat disiplin kerja karyawan itu sendiri.
- 3) Hasil Uji-t Statistik
  - a) Hasil penelitian terhadap variabel pengembangan karir (x1), diperoleh nilai thitung sebesar 4.259 sedangkan ttabel sebesar 1.992, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah  $\alpha = 5\%$  Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan karir (x1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh.
  - b) Hasil penelitian terhadap variabel Kepemimpinan (x2), diperoleh nilai thitung sebesar 5.140 sedangkan ttabel sebesar 1.992, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa tinning > ttabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh diatas ( $\alpha = 5\%$  Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (x2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh.

## Pembuktian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji-t sebagaimana dijelaskan berikut ini:

- 1) Sedangkan hasil uji-t disebutkan bahwa semua variabel yaitu pengembangan karir ( $4.259 > 1.992$ ) dan kepemimpinan ( $5.140 > 1.992$ ), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah karena diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ ).
- 2) Dalam penelitian ini variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegawai adalah variabel kepemimpinan karena diperoleh nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan dengan variabel motivasi, lingkungan kerja dan dibandingkan dengan variabel motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Aceh.
- 2) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Aceh.

## Daftar Pustaka

- Adhima, F., & Rakhmawati, L. (2018). Pengaruh Fungsi Mentoring Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(1), 46-54.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: Rineka Putra.
- Autin, K. L., Blustein, D. L., Ali, S. R., & Garriott, P. O. (2020). Career development impacts of COVID-19: Practice and policy recommendations. *Journal of Career Development*, 47(5), 487-494.
- Bennett, R., & Kottasz, R. (2012). Public attitudes towards the UK banking industry following the global financial crisis. *International Journal of Bank Marketing*.
- Blustein, D. (2013). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Cowton, C. J. (2002). Integrity, responsibility and affinity: three aspects of ethics in banking. *Business Ethics: A European Review*, 11(4), 393-400.
- Delaney, R. K., Locke, A., Pershing, M. L., Geist, C., Clouse, E., Debbink, M. P., ... & Fagerlin, A. (2021). Experiences of a health system's faculty, staff, and trainees' career development, work culture, and childcare needs during the COVID-19 pandemic. *JAMA network open*, 4(4), e213997-e213997.
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at Bank Aceh Syariah. In *Proceedings of MICoMS 2017*. Emerald Publishing Limited.
- Guan, Y., Deng, H., & Zhou, X. (2020). Understanding the impact of the COVID-19 pandemic on career development: Insights from cultural psychology.
- Hariyonyoto, F. R., Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2019). Effect of organizational commitment, job satisfaction and work insecurity on turnover intention and its impact on the organizational performance of Bank Aceh Syariah. *The International Journal of Business Management and Technology*, 3(4), 23-32.

- Imran, M., Maqbool, N., & Shafique, H. (2014). Impact of technological advancement on employee performance in banking sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 57.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Malhotra, M. K., & Grover, V. (1998). An assessment of survey research in POM: from constructs to theory. *Journal of operations management*, 16(4), 407-425.
- Nunnally, J. C. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric theory*. Tata McGraw-hill education.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Rizal, S. (2018). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Koperasi Di Provinsi Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, 4(1).
- Rizal, S., & Badaruddin, B. (2017). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 3(2), 31-39.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*, 120-123.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357-373.