



Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* pada Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh Imam Bonjol

Debi Natila Rifa^{1*}, Febyolla Presilawati², Husnaina Mailisa Safitri³

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email : natilarifa11@gmail.com¹, febyolla.presilawati@unmuha.ac.id²,
husnaina.mailisa@unmuha.ac.id³

*Penulis Korespondensi : natilarifa11@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine and test the effect of career development on employee performance through job satisfaction at BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. The sample size of this study was 91 respondents. The research method was collected through a questionnaire and documentation study. Data processing was carried out using quantitative data analysis techniques. Statistical tools that can be used to test the functional relationship between dependent variables (bound variables) and independent variables (free variables) are path analysis at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The object of this study was at BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. The results showed that career development had an effect on employee performance at BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Career development had an effect on Job Satisfaction at BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Job satisfaction had an effect on employee performance at BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Career development had an effect on Employee Performance at BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol through Job Satisfaction as a mediating variable.*

Keywords: *Career Development; Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Professional Growth.*

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 91 responden. Metode penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/ kuisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur(path analyzing) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini yaitu pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Pengembangan Karir; Pertumbuhan Profesional.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia telah menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai salah satu lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah, Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan keuangan inklusif. Namun, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, BSI perlu memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya karyawan, dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja

karyawan adalah pengembangan karir, yang tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi tetapi juga pada motivasi dan kepuasan kerja.

Dalam era persaingan industri perbankan yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai salah satu lembaga keuangan berbasis syariah di Indonesia, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan kinerja karyawan guna mempertahankan daya saingnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2021:67). Peran karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, karyawan merupakan sumber daya yang wajib dijaga, tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran karyawan walaupun aktivitas perusahaan itu telah didukung dengan adanya modal yang terpenuhi. Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada karyawan, adanya karyawan sangat diperlukan mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh Imam Bonjol Aceh Barat sebagai salah satu unit operasional BSI memiliki tantangan dalam memastikan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, KCP Meulaboh Imam Bonjol Aceh Barat dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam meningkatkan strategi pengembangan karir yang lebih efektif guna mendukung kinerja karyawan di sektor perbankan syariah.

Survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 25 Februari 2025 tentang variabel kinerja karyawan yang terdapat di BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol Aceh Barat di peroleh masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik, ditandai dengan beberapa hal seperti karyawan belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan belum sepenuhnya disiplin datang tepat waktu seperti yang terlihat pada laporan absensi bulanan, masih ada karyawan yang belum mampu bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan dan kurangnya kerja sama antar sesama karyawan. Beberapa hal yang masih kurang tentang kinerja harus diperbaiki oleh BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol Aceh Barat, kinerja karyawan akan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Dimana untuk mencapai visi dan misi, Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif yang mampu memberikan kinerja yang baik untuk Perusahaan.

Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan serangkaian proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan peluang jenjang karir karyawan dalam suatu organisasi. Program pengembangan karir yang baik dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Namun, dalam implementasinya, efektivitas pengembangan karir tidak hanya bergantung pada kebijakan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan proses yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka melalui pelatihan, pendidikan, dan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Dalam konteks perbankan syariah, pengembangan karir tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga untuk memperkuat pemahaman mereka terhadap prinsip-prinsip syariah yang menjadi landasan operasional bank. Namun, efektivitas pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilihat secara langsung, karena terdapat faktor lain yang turut memengaruhi, seperti kepuasan kerja.

Observasi awal terhadap 15 orang karyawan BSI tentang pengembangan karir yang terdapat di BSI Kantor KCP Meulaboh Imam Bonjol Aceh Barat diketahui bahwa untuk saat ini belum ada informasi pengembangan karir yang begitu jelas dari perusahaan kepada karyawannya. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa untuk kebutuhan karir untuk menjadi karyawan tetap di BSI yang belum begitu transparan dan terbuka, semua penentuan karir ditentukan oleh kantor pusat yang terdapat di kota Banda Aceh.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila pengembangan karir tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja individu.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengembangan karir, yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang jelas dalam organisasi. Sebagai variabel intervening, kepuasan kerja dapat menjadi mediator yang menghubungkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari observasi tentang kepuasan kerja diperoleh informasi bahwa tingkat kepuasan kerja para karyawan masih kurang di karenakan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan atasan, beban kerja yang berbeda beda, kurangnya rasa kerja sama antar rekan kerja sehingga mengganggu keseriusan karyawan dalam bekerja, ketidakpuasan kerja akibat pengembangan karir yang stagnan dapat menyebabkan kurangnya motivasi, tingginya turnover, dan bahkan menurunkan kualitas layanan kepada nasabah.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Meulaboh Imam Bonjol”.

Rumusan Masalah Penelitian

- a. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol
- b. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol
- c. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja mempunyai terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol
- d. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol?

Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol
- b) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol
- c) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol
- d) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Meulaboh Imam Bonjol.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah Bagi suatu organisasi atas prnggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi perusahaan yang tertuang dalam strategi suatu organisasi, Febyolla (2023)

Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental, Hadari dalam Maulana (2022:56). Menurut Mangkunegara (2021:67) kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Mulyadi: 2022:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Griffin (2021:481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2021:34), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir mengacu pada proses yang mungkin dilalui individu untuk mengembangkan status okupasional mereka. Ini melibatkan pengambilan keputusan untuk pembelajaran jangka panjang, menyelaraskan kebutuhan pribadi dengan peluang kemajuan karir. Berikut adalah beberapa definisi pengembangan karir menurut para ahli dalam lima tahun terakhir:

Pengembangan karir adalah suatu proses mengenai pengembangan karyawan yang dinamis dan membutuhkan penyesuaian untuk menghadapi era baru dengan harapan bahwa karir individu akan lebih baik dan bermanfaat bagi organisasi. Bungaran (2023);

Pengembangan karir adalah proses memperluas keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan individu untuk mencapai tujuan karir. Tujuan pengembangan karir meliputi membantu individu mencapai tujuan mereka, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat hubungan karyawan dan perusahaan, serta membantu perusahaan memenuhi tanggung jawab sosial mereka. Anshori, Putro, dkk. (2023)

Pengembangan karir adalah proses dinamis yang membutuhkan penyesuaian untuk menghadapi era baru, dengan harapan bahwa karir individu akan lebih baik dan bermanfaat bagi organisasi. Individu dapat mengidentifikasi tujuan karirnya melalui dukungan organisasi, yang merupakan tantangan bagi organisasi tersebut. Hartini (2023)

Pengembangan karir merupakan proses yang menumbuhkan keahlian kerja karyawan dan memfasilitasi kinerja yang lebih tinggi dalam karir yang ingin dicapai. Pengembangan karir adalah proses peningkatan pribadi karyawan khususnya kemampuan kerja individu, Febyolla (2023),

Kemudian Muhadi (2021) menjelaskan Pengembangan karir terdiri atas dua sub-proses: pertama, proses internal pada individu yang meliputi pilihan profesi, organisasi, tugas pekerjaan, dan pengembangan mandiri karir; kedua, proses yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan organisasi, seperti rekrutmen, alokasi, evaluasi, serta pelatihan dan pengembangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bagi sangat karyawan sangat penting untuk menjadi perhatian setiap Perusahaan maupun instansi, berikut beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli:

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018) dalam Febyolla dan Putri (2023).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Fathoni (2020:128).

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya. Perasaan tersebut terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Handoko (2020)

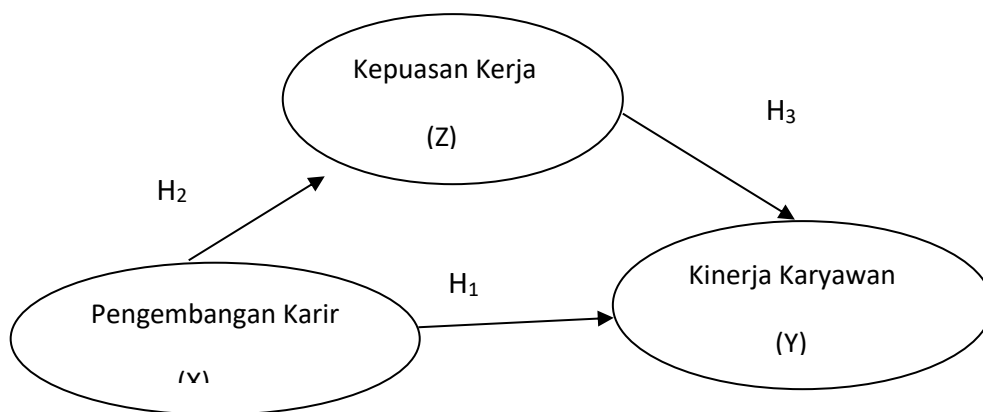
Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Atmaja (2022)

Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja individu dalam bekerja, tetapi juga dapat mendorong pencapaian dalam organisasi seperti peningkatan produktivitas perusahaan, penurunan tingkat turnover, dan peningkatan kreativitas karyawan. Upadhyay (2020)

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Wibowo (2020,415)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan, Isyandi, (2020:137).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

H₂ : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

H₃ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

H₄ : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Cresweel (2021:24) menyatakan bahwa, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menganalisis data-data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterprestasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol yaitu sebanyak 91 Karyawan. (berdasarkan jumlah karyawan kelompok jabatan internal perusahaan pada akhir tahun 2024).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 karyawan BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol dengan alasan karena penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2020:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 karyawan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model likert 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

2) Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku- buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut Standardized coefficients. Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah: $Y = \rho_{yx} X + e_1$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan kerja

X = Pengembangan karir

ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = Structural error

Baron dan Kenny (2020) telah mendiskusikan 4 tahap untuk menetapkan pemediasian:

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (Confidence Interval 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 5%, (Umar, 2014 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho : $b_i=0$: Artinya seluruh variabel independen XI secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Ho : $b_i \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen XI secara parsial berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (Ho) di atas adalah sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi = 5%, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi = 5%, maka H_o diterima.

Uji F (Simultan)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, Priyatno, (2019) Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : R=0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama- sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : R \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Z) melalui variabel Intervening (Y), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh mediasi Motivasi Belajar pada pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Prestasi Belajar.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 \cdot s_b^2}$$

Keterangan :

S_a = standar error koefisien a

S_b = standar error koefisien b

b = koefisien variabel mediasi

a = koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai ttabel, jika nilai thitung > nilai ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Santoso , 2021)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia (BSI)

Bank Syariah Indonesia (BSI) resmi berdiri pada 1 Februari 2021 sebagai hasil penggabungan tiga bank syariah milik Himpunan Bank Milik Negara (Himbara), yaitu Bank BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah.

Penggabungan ini dilakukan untuk memperkuat sektor perbankan syariah di Indonesia dan mewujudkan bank syariah nasional yang besar, modern, dan kompetitif baik di dalam negeri maupun di tingkat global. Proses merger ini diprakarsai oleh Kementerian BUMN bersama Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dan menjadi salah satu bentuk komitmen pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia.

Setelah merger, BSI menjadi salah satu bank syariah terbesar di dunia dengan jutaan nasabah, ribuan jaringan kantor di seluruh Indonesia, serta layanan digital yang terus berkembang. BSI hadir dengan semangat "Melayani Sepenuh Hati sesuai Prinsip Syariah", dan fokus pada inovasi layanan keuangan berbasis syariah yang inklusif dan berkelanjutan.

Sejarah Singkat BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol, Aceh Barat

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu (KCP) Meulaboh Imam Bonjol, yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol, Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat. resmi berdiri saat transformasi BRI Syariah, BSI Mandiri, dan BNI Syariah menjadi

Bank Syariah Indonesia (BSI) pada 1 Februari 2021. Sebagai bagian dari Himbara, cabang ini mulai melayani masyarakat Aceh Barat dengan produk syariah modern.

KCP Meulaboh Imam Bonjol memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi syariah di wilayah barat Aceh, khususnya dalam memberikan layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah kepada masyarakat umum, pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), serta instansi pemerintah dan swasta. Layanan yang ditawarkan mencakup pembiayaan syariah, simpanan syariah, pembukaan rekening, layanan mobile banking, hingga edukasi keuangan syariah kepada nasabah. Sebagai bagian dari lembaga keuangan syariah, BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol juga berkomitmen dalam mendorong literasi keuangan syariah serta menjaga kepuasan dan loyalitas nasabah melalui peningkatan kualitas layanan, inovasi digital, dan penguatan sumber daya manusia.

Dengan dukungan dari sistem operasional yang terintegrasi dan SDM profesional, KCP ini turut berkontribusi dalam pengembangan ekonomi daerah dan pemberdayaan masyarakat berbasis nilai-nilai syariah

Karakteristik Responden**Tabel 1.** Responden.

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	Pria	35	38,5
	Wanita	56	61,5
	Jumlah	91	100%
2	Status Perkawinan		
	Menikah	62	68,1
	Belum Menikah	29	31,9
	Jumlah	91	100%
3.	Pendidikan Terakhir	10	11,0
	SMA	17	18,7
	Diploma	57	62,6
	Sarjana	7	7,7
	Pasca Sarjana		
	Jumlah	91	100%
4.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	Rp. 3.100.000 – RP. 4.500.000	30	33,0
	Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000	40	44,0
	>Rp. 5.100.000	21	23,1
	Jumlah	91	100%
5	Masa Kerja		
	< 3 tahun	49	53,8
	4-6 tahun	15	16,5
	7-9 tahun	20	22,0
	> 10 tahun	7	7,7
	Total	91	100%

Hasil Pengujian Data**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas.

No pertanyaan	Variabel	Koefisien	Nilai kritis	Ket
		korelasi	5 % (N=91)	
1	A1	0,609	0,207	Valid
2	A2	0,770	0,207	Valid
3	A3	0,216	0,207	Valid
4	A4	0,552	0,207	Valid
5	A5	0,522	0,207	Valid
6	B1	0,625	0,207	Valid
7	B2	0,717	0,207	Valid
8	B3	0,720	0,207	Valid
9	B4	0,623	0,207	Valid
10	B5	0,479	0,207	Valid

No pertanyaan	Variabel	Koefisien	Nilai kritis	Ket
		korelasi	5 % (N=91)	
11	C1	0,693	0,207	Valid
12	C2	0,620	0,207	Valid
13	C3	0,566	0,207	Valid
14	C4	0,455	0,207	Valid

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 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 di atas 0,207, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (internal consistence) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi product moment yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja karyawan (Y)	5	0,835	Handal
2.	Pengembangan karir (X)	5	0,831	Handal
3.	Kepuasan kerja (Z)	4	0,816	Handal

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau di atasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kepuasan kerja , Pengembangan karir, Kinerja karyawan dalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pembahasan

Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir Melalui mediasi Kinerja karyawan terhadap Kepuasan kerja, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu pengembangan karir (X), kepuasan kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,388	0,360		3,854	0,000
Pengembangan karir	0,596	0,092	0,565	6,452	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,565				
R Square	0,319				
F Hitung	41,631				
Sig	0,000				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e$$

$$Y = 0,565X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi beta pengaruh pengembangan karir sebesar = 0,565 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada pengembangan karir maka akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol sebesar 0,565. Dengan demikian, jika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol akan meningkat pula.
- Koefisien korelasi $R = 0,565$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara pengembangan karir (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol dengan keeratan 65,6%. Hubungan tersebut tergolong kuat
- Koefisien determinasi $R^2 = 0,319$ menjelaskan peran variabel pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol 31,9%, artinya terdapat nilai residu 68,1% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja.

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	2,235	,369	0,432	6,062	0,000
Pengembangan karir	0,432	,095		4,519	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,432				
R Square	0,187				
F Hitung	20,426				
Sig	0,000				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dijelaskan persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e$$

$$Z = 0,432X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi beta pengaruh Pengembangan karir sebesar = 0,432 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada pengembangan karir maka akan dapat meningkatkan pula Kepuasan kerja pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol sebesar 0,432. Dengan demikian, jika pengembangan karir ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat pula.
- 2) Koefisien korelasi $R = 0,432$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara pengembangan karir (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol dengan keeratan 43,2%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat.
- 3) Koefisien determinasi $R^2 = 0,187$ menjelaskan peran variabel pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja Pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol 18,7%, artinya terdapat nilai residu 81,3% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,746	,394		4,427	0,004
Kepuasan kerja	0,497	,100	0,465	4,959	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,465				
R Square	0,216				
F Hitung	24,593				
Sig	0,000				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat jelaskan persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho Yz Z + e$$

$$Y = 0,465X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar = 0,465 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol sebesar 0,465. Dengan demikian, jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol akan meningkat pula.
- Koefisien korelasi $R = 0,465$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol dengan keeratan 46,5%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat.
- Koefisien determinasi $R^2 = 0,216$ menjelaskan peran variabel kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol 21,6%, artinya terdapat nilai residu 78,4% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,738	0,411		1,797	0,076
Pengembangan karir (X)	0,472	0,098	0,447	4,798	0,000
Kepuasan kerja (Z)	0,290	0,099	0,272	2,922	0,004
Koefisien korelasi	0,616				
Adjusted R Square	0,365				
F Hitung	26,849				
Sig	0,000				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dijelaskan persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho zx X + \rho yz Z + e$$

$$Z = 0,447X + 0,272Y$$

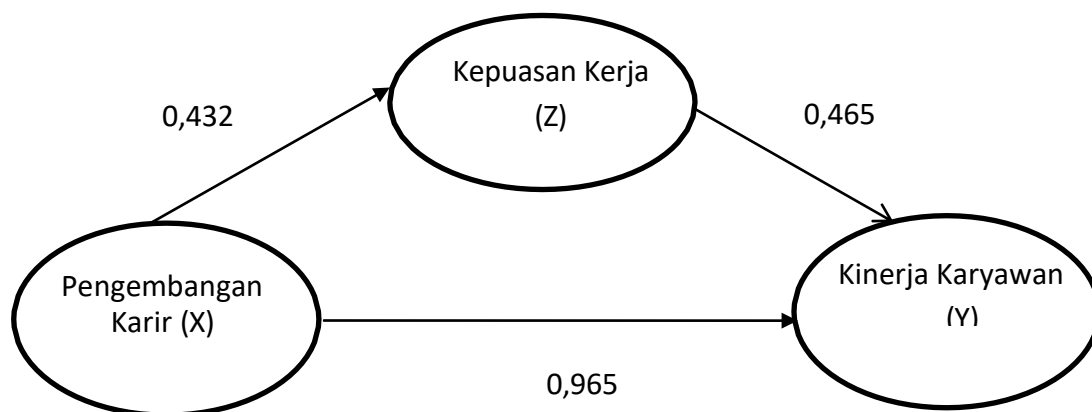
Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

- Koefisien Regresi beta pengaruh ftika kerja sebesar = 0,447 menjelaskan setiap

meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kinerja karyawan maka akan dapat meningkatkan pula Kepuasan kerja pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol sebesar 0,447. Maka, dengan meningkatnya pengembangan karir akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

- Koefisien Regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar $= 0,272$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol sebesar 0,272. Maka, dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.
- Koefisien Korelasi $R = 0,616$ menjelaskan hubungan positif Pengembangan karir (X) dan Kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol, dengan keeratan hubungan 61,6%. Hubungan tersebut dinyatakan kuat.
- Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) $= 0,365$ Peran variabel pengembangan karir (X) bersama-sama dengan variabel kinerja karyawan (Y) dalam meningkatkan kepuasan kerja (Z) sebesar 36,5%. Sedangkan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Model Persamaan Jalur

Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Diagram Jalur.

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta
Pengaruh langsung			
1	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	X-Y	0,565
2	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	X-Z	0,432
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Z-Y	0,465
Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	X-Y-Z	(0,447 x 0,272) =0,121

Menjelaskan bahwa Pengembangan karir memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan Kinerja karyawan, kemudian Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap peningkatan Kepuasan kerja selanjutnya Kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (3) pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dan (4) pengaruh pengembangan karir kinerja karyawan s melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 9. Pengujian Hipotesis.

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	0,565	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	0,432	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	0,465	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	0,121	(0,000 x 0,004) 0,000	Menolak Ho Menerima Ha
5	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	0,121	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Maka dapat dijelaskan bahwa :

- Pengembangan karir berpengaruh kinerja karyawan dengan nilai beta 0,565 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha diterima dan menolak Ho.
- Pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai

beta 0,432 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o .

- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan dengan nilai beta 0,465 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .
- Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol melalui kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi dengan nilai beta 0,000 dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .

Uji Sobel (Sobel Test)

Menggunakan uji Sobel sebagai metoda statistik untuk secara formal mengukur mediasi dengan asumsi variabel dependen dan moderator merupakan variabel-variabel kontinyu. Uji Sobel ditujukan untuk menguji apakah variabel moderator berpengaruh seperti independen variabel kepada dependen variabel. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening. berikut adalah cara mendeteksi Pengaruh pengembangan karir dalam Memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan :

(a) Kepuasan kerja = $a + a$ Kinerja Karyawan + e_1

(b) Pengembangan karir = $a + c$ Kinerja Karyawan + b Kepuasan kerja + e_2

Dari hasil output SPSS 16.0 di bawah ini untuk persamaan regresi yang pertama (1) di peroleh persamaan sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.977	2.800		3.920	.000
Pengembangan karir	.640	.090	.582	7.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Kepuasan kerja = $a + a$ Pengembangan karir + $e_1 = 10.977 + 0.640$ Pengembangan karir

Sedangkan untuk persamaan regresi yang kedua (2) di peroleh sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.576	3.385		2.534	.013
Pengembangan karir	.678	.125	.501	5.433	.000
Kepuasan kerja	.302	.114	.246	2.663	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. $\text{Kepuasan kerja} = a + c \text{ Pengembangan karir} + b \text{ Kepuasan kerja} + e_2$

$$= 8.576 + 0.678 \text{ Pengembangan karir} + 0.302 \text{ Kepuasan kerja}$$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab =$$

$$= \sqrt{b^2 Sa^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$= \sqrt{(0.302)^2 (0.125)^2 + (0.678)^2 + (0.090)^2 (0.114)^2}$$

$$= \sqrt{0.007387524 + 0.0053231620 + 0.0001052676}$$

$$= 0.72441$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab} = 3.18$$

Oleh karena t hitung = 3.18 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.19328 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Martalina Zwita Ompusunggu (2024) Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna (2024) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini bahwa manajemen BSI KCP

Meulaboh Imam Bonjol perlu lebih fokus dalam merancang pengembangan karir yang terstruktur, seperti pelatihan, promosi jabatan, rotasi kerja, serta pemberian jalur karir yang jelas. Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel yang memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja melalui penghargaan, suasana kerja yang nyaman, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas manajemen kinerja, terutama dalam merancang kebijakan pengembangan SDM berbasis kepuasan kerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Pengembangan karir yang baik, seperti adanya pelatihan, jenjang karir yang jelas, dan kesempatan promosi, mampu meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. 2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Artinya, ketika pengembangan karir dilakukan secara optimal, hal tersebut tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara tidak langsung. 3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol. 4) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. pengembangan karir dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perbankan syariah, khususnya di BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada perusahaan maupun karyawan adalah sebagai berikut: 1) Diharapkan pada BSI KCP Meulaboh Imam Bonjol untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti agar manajemen terus mendorong dan memfasilitasi pengembangan kompetensi individu karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan bekerja secara mandiri serta menyelesaikan tugas sesuai target. 2) Perusahaan

disarankan untuk terus memberikan dukungan moril kepada karyawan dalam rangka memotivasi mereka untuk mengisi jabatan yang tersedia di masa depan. Selain itu, perusahaan juga perlu secara terbuka menyampaikan informasi mengenai peluang jenjang karir dan posisi jabatan yang dapat dicapai oleh karyawan. Transparansi dalam penyampaian informasi karir serta dukungan moril yang konsisten dapat meningkatkan motivasi dan kesiapan karyawan dalam mengembangkan karirnya di dalam perusahaan. 3) Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disarankan agar atasan senantiasa bersikap adil dan objektif dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas maupun penilaian kinerja. Sikap kepemimpinan yang adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Selain itu, instansi juga perlu memastikan bahwa target yang diberikan kepada karyawan bersifat realistis dan disertai dengan dukungan yang memadai, sehingga tetap termotivasi dalam mencapainya. 4) Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Pengembangan karir, Kinerja Karyawan dan Kepuasan kerja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti pengalaman kerja, pengetahuan kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, U. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
- Anshori, M. (2023). *Manajemen produksi & operasi: Konsep dan kerangka dasar*. Surabaya: Citra Media.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (2020). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bungaran. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lemlit*, 2(2), xx-xx. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.139>
- Creswell, J. W. (2021). *Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (Terj.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220–234.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir: Pendidikan, pelatihan dan

- motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 717–732.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>
- Fitriani, H. (2021). Pengaruh pengembangan karir berorientasi prestasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman.
- Ghozali, I. (2021). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanik, F. (2021). Pengaruh pengembangan karir berorientasi prestasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung.
- Hartini. (2016). The effect of internal communication on employees' commitment to change in Malaysian large companies. *Business Management and Strategy*, 8(1), 77–96.
<https://doi.org/10.5296/bms.v8i1.10629>
- Isyandi, B. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martalina, Z. O. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Bank Jateng Cabang Utama).
- Muhadi. (2021). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap pengembangan karir dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Studi pada karyawan administrasi Universitas Diponegoro). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mulyadi, S. E., & M. M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Prawirosentono, S. (2021). *Motivasi dan kinerja pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Presilawati, F. (2023). Pengaruh pelatihan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 12(2), xx-xx.
<https://doi.org/10.37598/jimma.v12i2.1603>
- Presilawati, F., Fitri, A., & Phonna, H. P. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, November, xx-xx.
<https://doi.org/10.37598/jimma.v13i1.1814>
- Priyatno, D. (2019). *SPSS: Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-9). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Indigo Media.
- Santoso, J. (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama

Provinsi Kalimantan Tengah) (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas (tidak disebutkan).

- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Upadhyay. (2020). API recommendations for the management of typhoid fever. *Journal of the Association of Physicians of India*, 63, 77–96.
- Utama, A. (2021). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas (tidak disebutkan).
- Wirawan, & Afani, I. N. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa, Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), xx-xx. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>