

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Survei Pada Karyawan BNI Syariah Persero tbk, Kantor
Cabang Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

**NAILY EL MUNA
NIM : 05610019**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Survei Pada Karyawan BNI Syariah Persero tbk, Kantor
Cabang Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri Malang (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

Oleh:

**NAILY EL MUNA
NIM : 05610019**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Survei Pada Karyawan BNI Syariah Persero tbk, Kantor
Cabang Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

**NAILY EL MUNA
NIM : 05610019**

Telah Disetujui 15 Juli 2011

Dosen Pembimbing,

**Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO, S.E., M.SI
NIP. 19720212 200312 1 003**

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

**Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO, S.E., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003**

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Survei Pada Karyawan BNI Syariah Persero tbk, Kantor
Cabang Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

**NAILY EL MUNA
NIM : 05610019**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal 12 Januari 2012

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Penguji I
Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA : ()
NIP. 195503021987031004
2. Penguji II
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H.M.Ag : ()
NIP 194909291981031004
3. Penguji III
Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E. M.Si : ()
NIP 19700707 20003 1 001

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan

Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E. M.Si

NIP 19700707 20003 1 001

MOTTO

Surah Ali Imran :159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
مُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma`afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *al-hamdulillah* penulis panjatkan kepada Allah Swt bahwa proses panjang penelitian ini akhirnya bisa terselesaikan dengan baik dan lancar. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa obor penerang bagi semesta alam.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, penulisan penelitian ini tak mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Prof. Dr. Imam Suprayogo atas segala perhatian dan pembinaannya kepada Universitas Islam Negeri Malang sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian yang merupakan pintu persyaratan memperoleh gelar sarjana.
2. Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA atas segala perhatian dan pembinaannya kepada fakultas ekonomi sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian yang merupakan pintu persyaratan memperoleh gelar sarjana.
3. Ketua Jurusan Manajemen dan sekaligus sebagai pembimbing skripsi Bapak Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E. M.Si. atas segala perhatian dan pembinaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian yang merupakan pintu persyaratan memperoleh gelar sarjana.

4. Dosen pembimbing penelitian dan pengampu mata kuliah metodologi penelitian yaitu Dr. Masyhuri, atas segala dorongan dan himbauannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Kepada keempat orang tua penulis, selaku obor Do'a bagi penulis sehingga penulis dengan giat menyelesaikan penelitian ini.
6. Kepala Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim, Kepala Perpustakaan Universitas Negeri Malang atas segala bantuannya dalam penggalian literatur yang penulis butuhkan dalam penelitian dan penyusunan ini.
7. Teman sejawat yang selama berlangsungnya penelitian ini penulis ajak berdiskusi dan bertukar pandangan tentang tema penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya penelitian ini.

Semoga amal baik dan jasa-jasanya diterima oleh Allah Swt dan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda, Amin.

Tegur sapa dari para pembaca yang budiman selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini.

Malang, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
LEMBAR PERSETUJUAN
LEMBAR PENGESAHAN
MOTTO
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR LAMPIRAN
ABSTRAK

BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	6
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Kajian Teoritis	9
2.2.1. Konsep Pengembangan Karier Karyawan.....	9
1. Pengertian Pengembangan Karier Karyawan	10
2. Manfaat Pengembangan Karir	12
3. Kegiatan-Kegiatan Pengembangan Karier Karyawan.....	13
2.2.3. Konsep Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	15
1. Pengertian Pemeliharaan SDM.....	15
2. Tujuan Pemeliharaan SDM	15
3. Asas-asas Pemeliharaan SDM.....	16
4. Metode Pemeliharaan SDM	17
2.2.4. Konsep Produktivitas	28
1. Pengertian Produktivitas.....	28
2. Komponen Produktivitas.....	29
3. Manfaat Produktivitas	32
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	32

5. Pengukuran Produktivitas.....	33
2.3. Model konsep	34
2.4. Model hipotesis	35
2.5. Hipotesis.....	35
BAB III : METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Lokasi Penelitian	36
3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	36
3.3. Populasi dan Sampel	37
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.5. Data dan Jenis Data	38
3.6. Definisi Operasional Variabel	39
3.7. Model Analisa Data.....	42
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	43
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.7.4 Uji t- dan Uji f-.....	51
BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN	
4.1. Paparan data hasil penelitian.....	53
4.1.1 Sejarah singkat BNI Syari'ah.....	53
4.1.2 Struktur Organisasi.....	55
4.1.3 Karakteristik Reponden.....	59
4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator	66
4.1.5 Uji asumsi Klasik.....	68
4.1.6 Tanggapan Responden Terhadap Program Pengembangan Karir, Pemeliharaan SDM, dan produktivitas Kerja.....	69
4.1.7 Analisis regresi.....	75
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	88

BAB V : PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	96
5.2. Rekomendasi.....	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.: Kondisi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Indonesia.....	3
Tabel 2.1.: Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu.....	8
Tabel 3.1: Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2: Jenis dan sumber data penelitian.....	52
Tabel 3.3.: Interpretasi Alternatif Jawaban.....	52
Tabel 3.4.: Pedoman untuk klasifikasi pengujian pengaruh.....	59
Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir.....	69
Tabel 4.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	70
Tabel 4.5: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.6: Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	71
Tabel 4.7: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
Tabel 4.8: Ringkasan Hasil multikolinieritas.....	74
Tabel 4.9: Ringkasan Hasil Heteroskedastisitas.....	75
Tabel 4.10: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir.....	75
Tabel 4.11:Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Program Pemeliharaan SDM.....	78
Tabel 4.12: Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja.....	79
Tabel 4.13: Hasil Analisis regresi.....	81

DAFTAR GAMBAR

gambar 2.1: Model Konsep.....	42
Gambar 2.2.: Model Hipotesis.....	43
Gambar 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	68
Gambar 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir.....	70
Gambar 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	70
Gambar 4.5: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Gambar 4.6: Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	72

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Nailly El Muna
NIM : 05610019
Alamat : Ds. KedungGabus Rt.02 Rw.11, Kecamatan
Bandarkedungmulyo-Jombang.

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. (Survei Pada Karyawan BNI Syariah Persero Tbk, kantor Cabang Malang)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang,
Hormat saya,

Naily El Muna
NIM : 05610019

ABSTRACT

Naily El Muna, 2012. Thesis Tittle : “The Analysis Of The Influence Of Career Development And Human Resources Maintenance On Employee Productivity.”

Guide : Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M. Si

Keywords : Career Development, Human Resource, The Employee Productivity

The Firm Feature which is able to full fill the change of human need is produced by skillful employee. Beside that, The employee is also main source work, firm growth, and firm existence of continuity. The skill full employee is not directly availble in the field. Usually they have only science from the campus where they study and they don't have experience in their work place that's by developing of the human resource. The development of human resources can be gotten by training and education, career development, and Human Resources maintenance.

The research method that's applied in this research is quantitative. Quantitative research emphasizes on the testing of the theories through variables research measure by digit and perform data analysis by statistic procedure, the analysis that's applied is validity and reliability proces, analysis multikolinariy and heteroskedastisitas, and the end procedure that's applied is multilinier regretion.

From the analysis result simultanty we can get the fact that there is influence between career development, Human resources maintenance to work productivity. This is shown by 99,2% from productivity variety can be explained by career development variable and human resources maintenance.

Abstrak

Naily El Muna, 2012. SKRIPSI. Judul: “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan BNI Syari’ah persero tbk kantor cabang Malang)”

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto,S.E., M.Si.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pemeliharaan SDM, Produktivitas Kerja Karyawan.

Keunggulan perusahaan yang mampu memenuhi perubahan kebutuhan manusia dihasilkan dari karyawan-karyawan perusahaan yang berbakat. Selain itu, karyawan juga merupakan sumber utama kinerja, pertumbuhan perusahaan, dan keberlangsungan eksistensi perusahaan. Karyawan berbakat tidak dengan serta merta langsung tersedia di lapangan. Rata-rata mereka hanya mempunyai teori ilmu dari bangku kuliah dan belum mempunyai pengalaman kerja di lapangan, jika sudah mempunyai pengalaman belum cukup dalam bersaing dengan perusahaan lain. Sikap perusahaan yang tepat dengan memberikan pengalaman di tempat kerja yaitu melalui program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat diperoleh dengan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia.

Sebagaimana perusahaan pada umumnya perbankan juga mempunyai strategi untuk mempertahankan operasionalisasinya. Oleh karena itu, program pengembangan karir dan pemeliharaan SDM di BNI Syari’ah Malang harus sukses, mengingat hal tersebut akan sangat berdampak pada peningkatan produktivitas. Sasaran pengembangan karir adalah; a). meningkatkan kemampuan dan ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau technical skills; b). meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan. Sedangkan sasaran program pemeliharaan SDM mencakup semua usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (hal tersebut meliputi : gaji, komunikasi, K3).

Berpijak dari hal yang tersebut di atas, maka penelitian ini mempunyai rumusan masalah : (1). Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada BNI Syari’ah (cabang Malang)?. (2). Apakah pemeliharaan SDM berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada BNI Syari’ah (cabang Malang) ?. (3). Apakah pengembangan SDM dan pemeliharaan karier berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BNI Syari’ah (cabang Malang)?.

Untuk menjawab ketiga permasalahan tersebut, metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian data dengan prosedur statistik, melalui tahap uji validitas dan reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan tahap terakhir untuk mengetahui hasil penelitian digunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis dengan menggunakan regresi linier berganda bertujuan untuk mendapatkan cara terbaik mempertahankan produktivitas kerja karyawan.