

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT KC MALANG**

SKRIPSI



Oleh

DITHA RIZKY ARIFIANTI

NIM : 18540160

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT KC MALANG**

SKRIPSI

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



Oleh
DITHA RIZKY ARIFIANTI
NIM : 18540160

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT KC MALANG**

SKRIPSI

Oleh

DITHA RIZKY ARIFIANTI

NIM. 18540160

Telah disetujui pada tanggal 17 Juni 2022

Dosen Pembimbing



Rini Safitri, SE., MM., MBA

NIP. 199330328 201903 2 016

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Dr. Yayuh Sri Rahayu, MM
NIP. 09 70826 200801 2 011

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC MALANG

SKRIPSI

Oleh

DITHA RIZKY ARIFIANTI

NIM. 18540160

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada 27 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji
Irmavanti Hasan, ST., MM
NIP. 197705062003122001
2. Dosen Pembimbing / Sekretaris
Rini Safitri, SE., MM., MBA
NIP. 199303282019032016
3. Penguji Utama
Dr. Yavuk Sri Rahayu, S.E., MM
NIP. 197708262008012011

()
()
()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan Perbankan Syariah,




Dr. Yavuk Sri Rahayu, MM
NIP. 19770826 200801 2 011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ditha Rizky Arifianti

NIM : 18540160

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC 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 atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 07 Juli 2022

Hormat saya.

 
Ditha Rizky Arifianti

NIM. 18540160

MOTTO

Percayalah bahwa dengan doa dan melibatkan Alloh SWT
akan ada kemudahan yang menyertai kita.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayah dan ridhoNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Career Development* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Malang”** ini dengan sebaik-baiknya. Tanpa belas kasih dan pertolonganNya penulis tidak bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Rasulullah, yakni baginda Nabi besar Muhammad SAW yang diutus sebagai rahmat bagi seluruh alam semesta. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc.,M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Yayuk Sri Rahayu, MM selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Rini Safitri, SE., MM., MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan dan semangat sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Ibu dosen perbankan syariah yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, wawasan maupun ilmu kehidupan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Orang tua penulis Bapak Slamet Arifin dan Ibu Wiwik Widayati, yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan doa untuk kesuksesan penulis, serta selalu ada dalam keadaan apapun.
7. Saudara penulis Andre Rizky Arifianto, Winda Rizky Arifianti, Tarissa Berlian Arianti yang selalu memberikan semangat, support dan doa untuk penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
8. Keponakan penulis Hawwa, Adam, Calief yang selalu membuat penulis semangat dan terhibur dengan tingkah lucunya.
9. M. Irza Al-ghifari sebagai partner yang senantiasa membantu dan selalu support dalam penyelesaian skripsi.
10. Sahabat-sahabat penulis Junear Fajriane, Afifa Laili Maghfiro, Avantiana Febrilia, Septiana Putri Mardiyah, Risa Rahmawati, Risandha Pratiwi, yang selalu memberi support dan doa dalam penyelesaian skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan I'anatul Mardliyyah, An nisaa Izzatul Dienillah, Fatiha Sabila, Safira Al Maidah, Nadia Sura Puspitasari yang selalu memberi support dalam penyelesaian skripsi.
12. Teman seperjuangan Jurusan Perbankan Syariah Angkatan 2018 Kelas C, yang menjadi partner saat pembelajaran di kelas serta support dalam proses penyelesaian skripsi.

13. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Rabbal ‘Alamin.

Malang, 17 Juni 2020

Ditha Rizky Arifianti

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
<i>المستخلص</i>	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori.....	22
2.2.1 <i>Career Development</i>	22

2.2.2 Budaya Organisasi	26
2.2.3 Kinerja Karyawan	32
2.3 Hubungan Antar Variabel	36
2.3.1 Hubungan <i>Career Development</i> dengan Kinerja Karyawan	36
2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan	37
2.3.3 Hubungan Career Development dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan	38
2.4 Kerangka Konseptual	38
2.5 Hipotesis	39
BAB III	40
METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Data dan Jenis Data	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Definisi Operasional Variabel	42
3.7 Skala Pengukuran	45
3.8 Teknik Analisis Data	45
3.9 Uji Asumsi Klasik	46
3.10 Uji Hipotesis	48
3.11 Analisis Regresi Linear Berganda	49
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51

4.1	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.1.2	Deskripsi Responden.....	54
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.1.4	Uji Instrumen	69
4.1.5	Hasil Analisis Data.....	72
4.2	Pembahasan	78
4.2.1	Pengaruh <i>Career Development</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.2.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	80
4.2.3	Pengaruh <i>Career Development</i> dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	82
BAB V	84
PENUTUP	84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	45
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Usia	55
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Lama Bekerja	56
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Status Pernikahan	57
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item <i>Career Development</i>	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Budaya Organisasi	61
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Variabel <i>Career Development</i>	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi	70
Tabel 4.11 Hasil Uji variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji t	74
Tabel 4.17 Hasil Uji f	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
--	-----------

ABSTRAK

Ditha Rizky Arifianti, 2022. Skripsi. Judul : “Pengaruh *Career Development* dan Budaya Organisasi terhadap Kineja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Malang”.

Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Kata Kunci : *Career Development*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pada perkembangan industri keuangan dengan persaingan yang semakin berat mengharuskan setiap perusahaan untuk terus berkembang. Perbankan syariah sebagai salah satu industri dalam bidang keuangan di Indonesia yang berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja dari berbagai elemen dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan *sampling jenuh*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *career development* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kedua variabel *career development* dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ditha Rizky Arifianti, 2022. Thesis. Title: “The Effect of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance at Bank Muamalat Malang Branch Office”.

Advisor : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Keywords : *Career Development, Organizational Culture, Employee Performance*

The development of the financial industry with the increasingly tough competition requires every company to keep growing. Islamic banking is one of the industries in the financial sector in Indonesia that seeks to improve the performance of various elements in an organization. This research aims to determine the effect of career development and organizational culture on employee performance at Bank Muamalat Malang Branch Office.

This research used a qualitative approach. The population and sample in this research involved 30 employees of Bank Muamalat Malang Branch Office. They took by using saturated sampling. The analysis technique used multiple linear regression analysis.

The result shows that variables of career development and organizational culture have a simultaneous effect on employee performance. Partially, both variables of career development and organizational culture also affect the employee performance.

ستخلص البحث

دينا رزقي اريفيانتي. ٢٠٢٢. البحث الجامعي. العنوان: "تأثير التطوير الوظيفي والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في بنك معاملات مكتب فرعي مالانج".
المشرف : ريني سافطري
الكلمات الرئيسية : التطوير الوظيفي، الثقافة التنظيمية، أداء الموظف.

يتطلب تطوير الصناعة المالية مع المنافسة الشديدة المتزايدة أن تستمر كل شركة في النمو. الصيرفة الإسلامية كإحدى الصناعات في القطاع المالي بإندونيسيا التي تسعى إلى تحسين أداء العناصر المختلفة في المؤسسة. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير التطوير الوظيفي والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في بنك معاملات مكتب فرعي مالانج.

استخدم هذا البحث منهجا كميا. كان السكان والعينة فيه موظفي بنك معاملات مكتب فرعي مالانج لما يصل إلى ٣٠ موظفًا باستخدام طريقة أخذ العينة المشبعة. تقنية التحليل المستخدمة هي تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

أظهرت النتائج أن متغير التطوير الوظيفي والثقافة التنظيمية لهما تأثير متزامن على أداء الموظفين. أثر متغير التطوير الوظيفي والثقافة التنظيمية جزئيًا على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan industri keuangan di zaman sekarang dapat dikatakan semakin maju. Dengan persaingan yang semakin berat yang mengharuskan setiap perusahaan untuk berkembang agar bisa memiliki perusahaan yang menarik. Berbagai perusahaan dalam hal ini perbankan syariah sebagai salah satu industri dalam bidang keuangan di Indonesia yang berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja dari berbagai elemen dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan statistik dari Otoritas Jasa keuangan (OJK) Desember 2021 NPL Bank Umum berada pada nilai 3,00%, BOPO sebesar 83,55% dan LDR sebesar 77,49%. Hal ini berarti kinerja perusahaan dalam industri keuangan mengalami kenaikan dibandingkan dengan bulan Mei 2021 yaitu NPL sebesar 3,35%. Dengan begitu, untuk terus eksis dalam menjalankan aktivitasnya setiap perusahaan harus dapat memiliki keunggulan-keunggulan dari berbagai macam aspek seperti teknologi, pemasaran, manajemen dan sumber daya manusia agar suatu organisasi tersebut dapat memiliki pondasi yang kuat untuk berkembang.

Perbankan syariah merupakan salah satu lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip islam yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan perekonomian suatu Negara, salah satunya di Indonesia. Bank Muamalat dalam hal ini merupakan bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam memiliki peran sebagai penghimpun dana dalam bentuk simpanan, juga menyalurkan atau memberikan pinjaman dalam

bentuk kredit. Dengan peran dan fungsi yang dimiliki. Berbagai macam ancaman yang ada terkait dengan lingkungan eksternal dan kelemahan dari lingkungan internal, untuk itu Bank Muamalat dapat mengatur strategi dengan baik agar dapat mempertahankan diri dari berbagai ancaman tersebut.

Kinerja Bank Muamalat perlu untuk ditingkatkan. Hal tersebut terlihat dari rasio NPS (*Non Performing Financing*) yang tercatat diatas 5% yaitu sebesar 4,94% pada September 2021 dan 5,69% pada September 2020. NPF merupakan kredit bermasalah yang menjadi indikator kunci untuk menilai kinerja bank (Peraturan Bank Indonesia, 2013). Penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan erat kaitannya dengan kualitas kerja sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan artian, jika produktivitas karyawan tinggi maka produktivitas perusahaan atau organisasi akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, bila kinerja buruk maka anggota organisasi akan berdampak pada kegagalan perusahaan dalam menjalankan usahanya yang berakibat pada ketidakmampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja dapat menjadi patukan pada kemampuan sebuah perusahaan dalam mengelola sumber dayanya, maka dari itu kinerja bisa menjadi hal yang tak kalah penting untuk dicapai dalam setiap perusahaan. Menurut Azizi et.al (2021) kinerja karyawan merupakan masalah utama dalam kehidupan organisasi. Dikarenakan suatu organisasi dapat dikatakan sampai pada tujuannya atau tidak tergantung dari bagaimana usaha yang dilakukan oleh pegawainya. Kinerja pegawai bersifat

individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan untuk mencapai hasil yang baik dan menjadi pertimbangan serta penilaian oleh manajemen. Kinerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh *career development* dan budaya organisasi. Kedua variabel tersebut memegang peranan yang begitu penting untuk dapat ditingkatkan pada efektivitas dan efisiensi suatu organisasi pada pelaksanaan kegiatan dan tugas yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mishra & Sachan (2012) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *career development* yang ada di perusahaan tersebut. *Career Development* di perusahaan dinilai baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, efisiensi kerja, keterampilan profesional, produktivitas kerja, promosi, peningkatan profesional, pelatihan karyawan, *career development* dan perencanaan kerja (Azizi et.al, 2021). Sistem *career development* memberikan kesempatan bagi karyawan potensial untuk dapat mencapai jenjang karir terbaik sesuai dengan kemampuan dan usaha yang ia dedikasikan kepada perusahaan.

Pada fenomena yang terjadi pada Bank Muamalat menunjukkan bahwa sistem *career development* yang ada di perusahaan belum dikelola secara maksimal oleh manajemen. Program *career development* masih terbatas pada ketersediaan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan serta peraturan tentang persyaratan kenaikan *grade* yang diikuti dengan kenaikan jabatan pada *grade-grade* tertentu. Manajemen belum menyediakan bimbingan karir dari atasan yang

berguna untuk menetapkan perencanaan karir bagi karyawan berprestasi yang seharusnya terdapat dalam program *career development* di sebuah organisasi. Selain itu, masih terjadi beberapa pelanggaran peraturan mengenai kenaikan jabatan yang turut menjadi keluhan karyawan atas *career development* yang disediakan oleh manajemen. Kenaikan jabatan sepenuhnya merupakan keputusan Direksi, sedangkan divisi sumber daya manusia hanya memberikan rekomendasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh setiap anggota dengan perbedaan dari suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Organisasi terus melakukan usaha untuk mencapai pertumbuhan yang cepat, perbaikan terus-menerus, profitabilitas, kesiapan masa depan dalam bisnisnya secara global. Dalam budaya yang kuat, pada nilai inti organisasi dapat dibagi secara mendalam dan luas. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan berpengaruh besar terhadap perilaku orang-orang didalam organisasi tersebut. Budaya yang kuat secara alami dapat ditunjukkan pada kesepakatan yang tinggi di antara anggota tentang apa yang sedang dikejar organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menetapkan tujuan tersebut mendorong kohesi organisasi, loyalitas, dan komitmen (Azizi et.al, 2021). Adapun indikator budaya organisasi merupakan anggota yang setia pada organisasi, prinsip-prinsip perilaku didefinisikan dengan jelas, dipatuhi dan dilaksanakan, dan nilai-nilai yang dianut organisasi diajarkan dan diungkapkan dalam perilaku sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat meningkatkan konsistensi dalam perilaku. Memang, tingkat berbagi dan intensitas yang tinggi menciptakan

suasana internal dari kontrol perilaku yang tinggi. Budaya yang kuat menunjukkan tingkat persatuan yang tinggi di antaranya para anggotanya tentang apa yang diperjuangkan organisasi.

Bank Muamalat menganut nilai-nilai budaya organisasi yang merupakan ciri khas serta pedoman bagi seluruh anggota perusahaan diantaranya yaitu dinamis (*dynamic*), kewiraswastaan (*entrepreneurship*), kepercayaan (*trust*), etika (*ethics*), komitmen (*commitment*) dan sinergi (*synergy*) hal ini menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan yaitu bagaimana upaya yang akan dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memahami dengan benar dan memiliki kebijakan yang jelas untuk melakukan tiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Namun kinerja Bank Muamalat menunjukkan hal sebaliknya. Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat menjaga kedisiplinan dan kehadiran yang terlihat dari seringnya beberapa meja kerja yang kosong saat jam kantor dengan alasan yang kurang jelas. Selain itu, beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai target waktu yang sudah ditentukan. Dalam sebuah perusahaan tentu telah menerapkan budaya yang baik untuk karyawan seperti selalu menjaga kedisiplinan, bertanggung jawab, jujur dan kompeten, tetapi karyawan belum menerapkan beberapa poin budaya yang ada tersebut, sehingga dari penjelasan diatas merupakan sebuah kebiasaan dari karyawan itu sendiri yang kurang dapat menerapkan kedisiplinan dan tanggung jawabnya dengan baik.

Didasarkan pada penelitian dilakukan oleh Astrina (2016) menyatakan secara simultan budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap

kinerja. Lubis & Hadian (2017) menyatakan bahwa model regresi linear berganda variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasan (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gede et.al (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Athins et.al (2018) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hermawati (2019) menyatakan bahwa *career development* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manggis et.al (2018) menyatakan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Putra et.al (2020) menyatakan bahwa *career development* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Regita et.al (2020) menyatakan *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rudolf Malale et.al (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Azizah & Emil (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Azizi et.al (2021) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, *career development* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan *career development* secara simultan memiliki pengaruh berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilham et.al (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara menurut Felisa dan

Hendratmoko (2020) menyatakan bahwa *career development* dan budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didasarkan pada uraian masalah dan teori tersebut, menyebabkan ketertarikan peneliti untuk melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh aktor *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perbankan syariah. Karenanya, kemudian peneliti memiliki inisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC MALANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan diatas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh *career development* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *career development* dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dalam penelitian ini berdasar pada rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat kc Malang

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat kc Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muaalat kc Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1.4.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah masukan dan menjadi acuan untuk mengambil sebuah keputusan yang terkait dalam hubungan *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menyumbang kajian ilmu dan pengetahuan serta tambahan bahan bacaan dan perbandingan dari penelitian yang sejenis dengan keterkaitan hubungan hubungan *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan sebuah referensi dan wacana untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang hubungan *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan tentunya sebagai pengalaman peneliti dengan penerapannya di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan tidak terlepas pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti. Penelitian terdahulu bermanfaat untuk mendapatkan bahan perbandingan dan sebuah acuan. Selain itu, juga dapat untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Untuk itu, dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu, antara lain :

1. Astrina (2016), penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan *Balanced Scorecard (BSC)*. Dengan menggunakan 7 fakultas di Universitas Muhammadiyah dan 82 responden dengan data lengkap kemudian menggunakan metode *judgement sampling* dengan alat analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi tetapi tidak signifikan. Terdapat korelasi positif signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *good corporate governance*. Secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan *good corporate governance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara persial budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja universitas dan *good corporate governance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja universitas.

2. Lubis & Hadian (2017), penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. Dengan populasi sampel 90 orang karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, digunakan *purposive sampling* dengan uji regresi, uji koefisien determinasi, uji anova dan uji persial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada model regresi linear berganda variabel budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasan (2017), penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin. Dengan menggunakan populasi seluruh karyawan Bank BJB Cabang Banjarmasin dan teknik *sensus sampling*, pengumpulan data berupa kuesioner juga melakukan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Manggis et.al (2018), penelitian tentang *The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variabel in Cooperation in Denpasar Village*. Dengan menggunakan data primer dan sekunder didapatkan dengan wawancara, angket, observasi dan dokumentasi, kemudian populasi sampel pada seluruh pegawai sebanyak 85 orang lalu diambil 25% dari 338 orang dan menggunakan teknik analisis *structural equation modeling*

berbasis *partial least square* dengan uji model struktural, uji t dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kerja motivasi, *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh mediasi variabel motivasi kerja terhadap pengaruh tidak langsung, *career development* pada kinerja persial dan pengaruh mediasi variabel motivasi kerja terhadap pengaruh budaya organisasi langsung yang tidak seimbang terhadap kinerja bersifat persial.

5. Gede et.al (2018), penelitian tentang *The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality and Organizational Commitment towards Employee Performance*. Dengan menggunakan populasi sampel 135 pegawai BPR di Bali dengan teknik data kuesioner dan data dianalisis melalui teknik *structure equation modeing* di AMOS 22.0 program dan analisis jalur regresi terstandarisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepribadian berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Athins et.al (2018), penelitian tentang *The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environmental On Employee*

Performance. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan eksplanatori, populasi sampel sebanyak 80 karyawan kemudian dengan data primer yaitu wawancara dan kuesioner dan teknik analisis regresi standar, analisis validitas dan reliabilitas dengan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pekerjaan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Hermawati (2019), penelitian tentang *The Effect of Career Development and Characteristics of Individuals on Performance of Employees in Indonesia Art Institute Depansar Through Motivation as Mediation*. Dengan menggunakan populasi sebanyak 106 karyawan dan metode *proportional sampling* secara acak kemudian teknik analisis data *partial least square* dengan menggunakan *software smart pls* dengan uji koefisien parameter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, karakteristik individu berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Secara persial *career development* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
8. Putra et.al (2020), penelitian tentang *The effect of Career Development and Organizational Commitment to Employee Performance with Job Satisfaction As a Moderating Variable in PT. P&P Lembah Karet*. Dengan menggunakan populasi sampel sebanyak 77 responden melalui distribusi

kuesioner kemudian metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji statistic dan uji MRA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Regita et.al (2020), penelitian tentang *The Role of Work Motivation Mediates the Influence of Career Development on Employee Performance of PT Tiara Indah Abadi (Piaggio Vespa)*. Dengan menggunakan populasi sebanyak 49 karyawan, metode pengumpulan data kuesioner dan teknik pengambilan menggunakan sampel jenuh dengan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja secara persial dapat memediasi antara pengaruh *career development* terhadap kinerja karyawan.
10. Rudolf Malale et.al (2020), penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega TBK Cabang Manado. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan populasi sampel 30 karyawan, kemudian analisis data digunakan regresi linear berganda dengan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji persial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan

lingkungan kerja secara persial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Azizah & Emil (2020), penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan populasi sampel 342 pekerja kemudian dilakukan teknik penarikan sampel secara *non probability* dan sampelnya diambil 10% dari total populasi, sehingga sampelnya hanya 34 pekerja dan digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan uji persial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan budaya organisasi dan *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12. Azizi et.al (2021), penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padang. Dengan menggunakan populasi sampel 108 karyawan, data didapatkan dengan menggunakan kuesioner, metode analisis korelasi dan regresi berganda dengan uji persial, uji simultan dan uji koefisien derteminasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan, *career development* berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh signifikan secara persial terhadap

pengembangan kinerja karyawan dan budaya organisasi, *career development*, *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

13. Ilham et.al (2021), penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif, populasi sampel 45 karyawan dan metode analisis regresi linear berganda dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Laura Silaban et.al (2021), penelitian tentang *Effect of Workload, Competency and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables*. Dengan menggunakan populasi sampel 267 karyawan dan jenis penelitian kuantitatif dan data yang didapatkan dari kuesioner, kemudian menggunakan teknik random dan rumus slovin dengan uji kovarians. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *career development* tidak ada pengaruh

terhadap komitmen organisasi, beban kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *career development* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

15. Meilinda et.al (2021), penelitian tentang *The Influence of Discipline, Selection and Organizational Culture on employee Performance*. Dengan menggunakan populasi sampel 101 karyawan dan data didapatkan dari kuesioner, teknik yang digunakan random sampling dan rumus slovakia dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin seleksi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penyajian hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas telah disederhanakan dalam bentuk tabel, sehingga memudahkan pemahaman pada poin penting pada hasil penelitian sebelumnya terkait penelitian saat ini. Di bawah ini adalah tabel ringkasan hasil penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	(Astrina, 2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-	X1: Budaya Organisasi X2: Komitmen Organisasi Y: Good Corporate Governance	Eksplanatif, kuesioner dan wawancara, metode successive interval dengan uji	Secara simultan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara persial budaya

		Prinsip <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan <i>Balanced Scorecard (BSC)</i>	Z: Kinerja Perguruan Tinggi	validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji outokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.	organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	(Lubis & Hadian, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan	X1: Budaya Organisasi X2: Kompetensi Sumber Daya Manusia X3: Perencanaan Karir Y: Kinerja Karyawan	<i>Purposive Sampling</i> dan data berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi, dengan uji regresi, uji koefisien determinasi, uji anova dan uji parsial	Model regresi linear berganda variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	(Hasan, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin	X: Budaya Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Sensus sampling dengan melakukan observasi dan kuesioner	bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	(Manggis et al., 2018)	<i>The Effect of Career Development and Organizational Culture</i>	X1: <i>Career Development</i> X2: <i>Organizational Culture</i>	Populasi sampel 85 karyawan diambil 25%. Dari total 338.	<i>Career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		<i>to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variabel in Cooperation in Denpasar Village</i>	Y: <i>Employee Performance</i> Z: <i>Work Motivation</i>	Data primer dan sekunder dengan metode analisis jalur dan uji model struktural dan uji hipotesis.	karyawan
5	(Gede et al., 2018)	<i>The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality and Organizational Commitment towards Employee Performance</i>	X1: Budaya Organisasi X2: Kepuasan Karyawan X3: Kepribadian X4: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Populasi sampel 135 pegawai dan teknik <i>structure equation modeing</i> di AMOS 22.0 program	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Athins et al., 2018)	<i>The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environmental On Employee Performance</i>	X1: <i>Work Discipline</i> X2: <i>Organizational Culture</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Pendekatan kuantitatif dan eksplanator, teknik analisis regresi standar, analisis validitas dan reabilitas	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Hermawati, 2019)	<i>The Effect of Career Development and Characteristics of Individuals on</i>	X1: <i>Career Development</i> X2: <i>Individual Characteristics</i> Y:	Sampel diambil dengan <i>proportional sampling</i> dan teknik analisis data <i>partial least</i>	<i>Career development</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara persial <i>career</i>

		<i>Performance of Employees in Indonesia Art Institute Depansar Through Motivation as Mediation</i>	<i>Employee Performance</i> Z: <i>Motivation</i>	<i>square dengan software smart pls.</i> uji koefisien parameter	<i>development</i> berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
8	(Putra et al., 2020)	<i>The effect of Career Development and Organizational Commitment to Employee Performance with Job Satisfaction As a Moderating Variable in PT. P&P Lembah Karet</i>	X1: <i>Career Development</i> X2: <i>Organizational Commitment</i> Y: <i>Employee Performance</i> Z: <i>Work Satisfaction</i>	Populasi sampel 77 responden dan melalui distribusi kuesioner. Metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji statistic dan uji MRA	<i>Career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Regita et al., 2020)	<i>The Role of Work Motivation Mediates the Influence of Career Development on Employee Performance of PT Tiara Indah Abadi (Piaggio Vespa).</i>	X1: <i>Kepemimpinan Transformasional</i> X2: <i>Career Development</i> Y1: <i>Motivation</i> Y2: <i>Employee Performance</i>	Populasi sampel 49 karyawan dengan teknik sampel jenuh dan data didapat dari kuesioner	<i>Career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara persial dapat memediasi antara pengaruh <i>career development</i> terhadap kinerja karyawan.
10	(Rudolf Malale et	Pengaruh Budaya	X1: <i>Budaya Organisasi</i>	Metode kuantitatif	Budaya organisasi

	al., 2020)	Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega TBK Cabang Manado	X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	dengan populasi sampel 30 responden dengan data melalui survey dan kuesioner. Analisis data regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji persial dan uji simultan.	secara persial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	(Azizah & Emil, 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi	X1: Budaya Organisasi X2: <i>Good Corporate Governance</i> Y: Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif, teknik analisis regresi linear berganda, uji persial dan uji simultan	Secara persial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	(Azizi et al., 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan <i>Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padang.	X1: Budaya Organisasi X2: Pengembangan Karir X3: <i>Self Efficacy</i> Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi dan regresi linear berganda, uji persial, uji simultan, uji koefisien	Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan, <i>career development</i> berpengaruh signifikan secara

				derterminasi	persial terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan <i>career development</i> secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	(Ilham et al., 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	X1: Budaya Organisasi X2: Lingkungan Kerja X3: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	Jenis penelitian kuantitatif, populasi sampel 45 karyawan dan metode analisis regresi linear berganda dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas	Budaya organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	(Laura Silaban et al., 2021)	<i>Effect of Workload, Competency and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment</i>	X1: <i>Workload</i> X2: <i>Competence</i> X3: <i>Career Development</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Jenis penelitian kuantitatif, populasi sampel 267 karyawan, teknik random dan rumus slovin dengan uji kovarians	<i>Career development</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		<i>t</i> <i>Intervening Variables</i>			
15	(Meilinda et al., 2021)	<i>The Influence of Discipline, Selection and Organizational Culture on employee Performance</i>	X1: <i>Discipline</i> X2: <i>Selection</i> X3: <i>Organizational Culture</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Populasi sampel 101 karyawan dan data dari kuesioner, teknik random sampling dan rumus Slovakia dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Career Development

2.2.1.1 Definisi Career Development

Beberapa ahli mendefinisikan istilah *career development* sebagai berikut:

1. *Career development* adalah sebuah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk bisa mendapatkan perencanaan karir oleh sebuah perusahaan dengan tujuan mencapai rencana kerja yang sesuai alur organisasi (Ardana et al., 2012).
2. *Career development* adalah sebuah perbaikan individu yang akan diusahakan seseorang untuk dapat mewujudkan sebuah rencana karir pribadi mereka (Mangkunegara, 2012).

3. *Career development* merupakan tingkatan pribadi yang bisa dilakukan oleh seseorang untuk dapat mencapai rencana karir yang telah direncanakan (Handoko, 2016).
4. *Career development* adalah sebuah upaya yang dilakukan sebuah organisasi dalam perencanaan karir para karyawannya dan dapat disebutkan sebagai manajemen karir yaitu merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir (Sinambela, 2016).

Menurut para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *career development* adalah suatu proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan diri seorang karyawan dan dapat mencapai suatu rencana karir pada alur sebuah organisasi perusahaan.

2.2.1.2 Indikator *Career Development*

Menurut Megita (2014), terdapat beberapa indikator pada *career development*, yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan pada setiap seseorang mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan apa yang orang tersebut kerjakan. Ketika pendidikan seseorang tersebut baik maka, akan semakin baik juga pekerjaan yang dia lakukan. Begitu juga dengan pendidikan seseorang yang semakin baik maka, pekerjaan dengan hasil sempurna telah dia kerjakan dengan sadar.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah fasilitas yang telah direncanakan untuk pembelajaran tentang sebuah pekerjaan yang terkait pada pengetahuan, keahlian dan perilaku seorang karyawan.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan sebuah proses dimana pengetahuan tentang suatu pekerjaan itu dibentuk dikarenakan keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pada pekerjaannya.

2.2.1.3 Tujuan *Career Development*

Menurut Busro (2018), tujuan pengembangan karir adalah suatu hal yang dapat mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para karyawan dalam beberapa hal, antara lain :

- a. Menganalisis pada kemampuan dan minat karyawan agar bisa menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi
- b. Melakukan pengembangan diri pada sebuah usaha untuk dapat ditingkatkan dari kemampuan yang butuh disesuaikan dengan kemampuan yang di butuhkan oleh organisasi
- c. Memberi kesempatan pada karyawan untuk dapat mengisi jabatan penting yang ada di dalam struktur organisasi.

2.2.1.4 Manfaat *Career Development*

Menurut Danang (2012), *career development* dapat memberikan manfaat bagi karyawan, antara lain:

a. Meningkatnya keahlian karyawan

Hal yang dapat dicapai pada pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karir tersebut dan karyawan yang mengikuti pelatihan dengan baik dan niat dapat meningkatkan pengetahuan juga keterampilannya yang dapat diseimbangkan dalam organisasi.

b. Dapat ditingkatkan pada suplai karyawan yang memiliki kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan lebih dapat menjadi bertambah sehingga dapat memberi kemudahan pada pimpinan atau manajemen dalam memberi posisi yang tepat untuk karyawan tersebut. Untuk itu dengan meningkatkan suplai karyawan yang memiliki kemampuan lebih, maka karyawan yang memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan akan dipilih oleh organisasi.

2.2.1.5 *Career Development* dalam Perspektif Islam

Dalam mewujudkan sebuah rencana *career development* seorang karyawan harus terarah dan fokus dalam pekerjaannya untuk dapat mencapai apa yang telah direncanakan. Seperti Rasulullah SAW saat bekerja beliau selalu mengantisipasi kemungkinan yang akan terjadi di masa depan sehingga beliau benar-benar fokus pada pekerjaannya, sebagaimana dalam firman Allah Q.S Ar-Ra'd : 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah.

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dalam tafsir Kemenag RI pada Q.S Ar-Ra'd ayat 11 yaitu, “Sesungguhnya Allah Yang Mahakuasa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum dari suatu kondisi ke kondisi lain, sebelum mereka mengubah keadaan diri menyangkut sikap, mental dan pemikiran mereka sendiri. Dan apabila, Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum dan ini adalah hal yang mustahil bagi Allah maka tak ada kekuatan apa pun yang dapat menolaknya dan tidak ada yang dapat menjadi pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dari tafsir tersebut bisa kita pahami bahwa dalam *career development* seseorang harus memiliki sebuah usaha dalam dirinya. Karena Allah tidak akan pernah memberi perubahan keadaan seorang yang tidak mau berusaha terlebih dahulu. Tetapi ketika seseorang mau berusaha dan sungguh-sungguh untuk merubah keadaannya, maka niscaya Allah akan memberikan pertolongan untuknya.

2.2.2 Budaya Organisasi

2.2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Beberapa ahli mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi adalah hasil dari proses penggabungan gaya budaya dan perilaku setiap orang, yang untuk pertama kalinya menganut norma dan

filosofi baru, energi yang dimiliki dan rasa bangga kelompok dalam memecahkan masalah dan tujuan tertentu (Fahmi, 2016).

2. Budaya organisasi adalah suatu yang membentuk, berkembang, memperkuat atau bahkan berubah untuk membutuhkan praktik yang bisa membantu mempertemukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi (Sopiah & Sangadji, 2018).
3. Budaya organisasi juga bisa disebut sebuah hal yang biasa dilakukan berulang-ulang dan menjadi sebuah nilai dan gaya hidup berkelompok pada suatu organisasi dan orang berikutnya mengikutinya (Torang, 2013)
4. Budaya organisasi yaitu sebuah kebiasaan yang bertahan lama dan digunakan serta menerapkannya dalam kehidupan kerja sebagai salah satu pendorong peningkatan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan (Edison et.al, 2016)

Menurut para ahli diatas, terdapat kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sebuah nilai, norma dan kebiasaan didalam suatu organisasi yang diciptakan dan dikembangkan oleh sekelompok orang yang akan menjadikan sebuah pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi untuk memecahkan sebuah masalah serta menjadikan pendorong dalam peningkatan kualitas kerja karyawan.

2.2.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2010), terdapat beberapa indikator budaya organisasi yang dapat diukur yaitu, antara lain :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, merupakan bagaimana dan sejauh apa seorang karyawan dapat didukung untuk berinovatif dan berani dalam mengambil sebuah resiko.
2. Perhatian pada detail, merupakan bagaimana seorang karyawan bisa diandalkan dalam menunjukkan analisis dan perhatian yang detail pada setiap pekerjaan yang dilakukan.
3. Orientasi hasil, merupakan penilaian manajemen perusahaan yang dimana pihak manajemen melihat sejauh mana karyawan dapat fokus pada hasil kerja yang telah dilakukan.
4. Orientasi orang, merupakan sebuah keputusan manajemen dalam memperhitungkan bagaimana seorang karyawan ketika mengambil keputusan sebuah organisasi.
5. Orientasi tim, merupakan sebuah aktivitas kerja yang dilakukan bersama tim bukan individual.
6. Keagresifan, merupakan suatu keahlian yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tepat dan cepat.
7. Stabilitas, merupakan sebuah kegiatan organisasi yang lebih mendahulukan kestabilan dibandingkan dengan pertumbuhan

2.2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku setiap anggota dan kelompok. Budaya organisasi dalam suatu organisasi dapat dikatakan kuat, jika dapat memahami nilai-nilai, sikap dan keyakinan serta mengikuti komitmen yang

kuat, yang dapat menciptakan rasa persatuan, budaya perusahaan memiliki beberapa fungsi, antara lain :

1. Memberikan anggota identitas organisasi
2. Memberikan fasilitas komitmen bersama
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk sebuah perilaku dengan membantu anggota dalam memahami lingkungan mereka

Jadi, budaya organisasi bisa membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi memegang peran sangat penting dalam mendukung terciptanya organisasi perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, secara khusus budaya organisasi dapat berperan serta memberikan pedoman perilaku di tempat kerja pada setiap anggota organisasi.

2.2.2.4 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah berupaya untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan, sehingga dapat meningkatkan fungsi pembeda peranan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya untuk menghadapi tantangan di waktu yang akan datang. Adapun beberapa tujuan budaya organisasi, antara lain :

1. Kuatkan semangat gotong royong
2. Perkuat semangat kekeluargaan
3. Perkuat rasa kekeluargaan
4. Meningkatkan komunikasi antar anggota
5. Produktifitas tenaga kerja meningkat
6. Tingkatkan daya tanggap dengan mengembangkan dunia luar

Menurut Sutrisno (2014), telah menjelaskan bahwa ada beberapa manfaat budaya organisasi, antara lain :

1. Memberi batasan pada peran yang dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Karena, setiap organisasi pasti memiliki peran yang berbeda maka diperlukan untuk memiliki akar budaya yang kuat dalam kegiatan yang ada dalam organisasi agar tidak ada selisih antar organisasi.
2. Dapat menimbulkan rasa memiliki sebagai sebuah identitas dari setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan adanya budaya organisasi yang kuat maka anggota organisasi di dalamnya akan merasa memiliki identitas dengan ciri khas dari organisasi tersebut.
3. Tujuan bersama yang penting dalam sebuah organisasi tersebut dari kepentingan individu. Karena dalam sebuah organisasi itu sebuah kelompok dari beberapa anggota yang memiliki tujuan yang sama, untuk itu jika dalam sebuah organisasi harus bisa lebih mengutamakan untuk mencapai tujuannya.
4. Melindungi dengan menjaga kestabilan organisasi. Karena kesatuan komponen organisasi yang akan dipersatukan pada pemahaman budaya yang sama dalam membuat kondisi organisasi tersebut relative stabil.

2.2.2.5 Budaya Organisasi dalam perspektif Islam

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diikuti oleh organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menjadi penghubung antar anggota organisasi. Karena pada dasarnya

manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan dan asumsi-asumsi lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika kebersamaan itu hilang maka berdampak pada terpecahnya sebuah organisasi dan itu bukan sebuah persoalan yang tidak mungkin. Karena, hal itu terjadi jika sebuah organisasi tidak berjalan sesuai alur pemimpin yang telah tulus, ikhlas dalam mengembangkan organisasinya. Dalam menjalankan sebuah organisasi maka akan tumbuh dinamis seperti tubuh manusia yang selalu berkembang dengan berjalannya waktu. Sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW yaitu :

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِهِمْ وَتَرَاحِمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهَرِ وَالْحُمَّى

Artinya : Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam kasih sayang diibaratkan satu tubuh manusia. Apabila sakit dari satu anggota tubuh, maka seluruh anggota badan lainnya akan merasakan sakit (HR. Muslim).

Dari hadits di atas dapat dipahami bahwa dalam sebuah kelompok organisasi jika diantaranya tidak menganut aturan atau budaya organisasi maka akan memberikan dampak terhadap anggota yang lain. Karena, sebuah organisasi dalam membentuk apapun selalu menentukan pada visi, misi, tujuan dan nilai-nilai untuk mencapainya. Dengan penjelasan mengenai hal ini anggota organisasi akan memberikan penentuan sebuah strategi atau cara terbaik untuk mencapai sebuah tujuan. Sehingga dalam sebuah organisasi akan mencapai tujuannya dengan lebih terencana, terkoordinasi secara efektif dan efisien.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Beberapa ahli mendefinisikan istilah kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Sandy, 2015).
2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tugas pekerjaannya sebagai akibat dari perilaku kerjanya (Sutrisno, 2016).
3. Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas atau kuantitas kerja seseorang yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu (Mangkunegara, 2016).
4. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk bekerja (Bintoro & Daryanto, 2017).

Menurut para ahli di atas, terdapat kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam proses melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dan peningkatan produktivitas karyawan dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Binangun (2012) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu antara lain :

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan merupakan sebuah hasil dari pekerjaan individu maupun kelompok yang digunakan sebagai persyaratan dari standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Karyawan yang bekerja diperusahaan diharuskan untuk memenuhi syarat-syarat tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang sesuai kualitas dari pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Pada setiap tugas harus dapat dikerjakan dengan tepat waktu, karena hal tersebut mempunyai ketergantungan pada pekerjaan lainnya. Untuk itu karyawan diharuskan untuk bisa menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan waktu yang sudah ditetapkan.

4. Kehadiran

Kinerja dapat ditentukan pada tingkat kehadiran karyawan. Karena hal tersebut bisa membuat seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

5. Kemampuan kerja sama

Sebuah pekerjaan harus bisa selesai oleh beberapa karyawan, sehingga hal tersebut dapat dikatakan kerja sama antar karyawan. Dengan begitu kinerja karyawan dapat dinilai pada kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain.

Pada beberapa indikator diatas dapat kita pahami bahwa indikator-indikator itu penting untuk bisa mendapatkan kinerja karyawan yang optimal dan bisa menjadi karyawan yang dapat memperhatikan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan kerja tim untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.

2.2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012), tujuan dari kinerja karyawan merupakan suatu hal yang menyesuaikan sebuah harapan kinerja individu pada tujuan organisasi. Dengan kesesuaian antara upaya pada pencapaian sebuah tujuan individu dengan tujuan organisasi yang mampu dapat mewujudkan sebuah kinerja yang baik. Jadi, tujuan kinerja karyawan tersebut dapat menyesuaikan harapan seorang individual untuk dapat mencapai sebuah tujuan pada sebuah organisasi dengan kinerjanya yang baik.

Menurut Zainal et.al, (2014), terdapat beberapa manfaat kinerja karyawan, antara lain :

1. Keputusan penempatan dapat membantu promosi, perpindahan juga penurunan sebuah pangkat pada umumnya.
2. Untuk meningkatkan pengembangan karyawan
3. Untuk memperbaiki kinerja karyawan
4. Untuk meningkatkan sebuah prestasi yang dimiliki karyawan
5. Perusahaan dapat mendefinisikan sumber daya manusia itu bisa berfungsi dengan baik tidak dari sebuah prestasi yang baik atau tidak yang dimilikinya.

2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Hasil usaha yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan mendapatkan manfaat untuk dirinya dan orang lain merupakan sebuah definisi kinerja. Dalam Islam bekerja merupakan suatu yang wajib dilakukan setiap manusia dalam mencari sebuah rezeki dan hal tersebut dinilai sebagai ibadah. Terdapat sebuah ayat yang terkait dengan kinerja, yaitu Q.S Az-Zuma ayat 39:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.

Dalam tafsir Al-Azhar pada Q.S Az-Zumar ayat 39, yaitu “bekerjalah kamu atas tempat tegak kamu dan aku pun akan bekerja pula.” Jika dalam pendirian yang sudah jelas itu salah tetapi terus kamu pertahankan, maka silahkan untuk terus meneruskan pekerjaanmu sesuai dengan keyakinan dan pendirianmu. Dan aku juga kan meneruskan pekerjaanku dengan menurut keyakinan dan pendirianku. “Maka kelak kamu akan mengetahui.” Setelah sama-sama meneruskan pekerjaan sesuai dengan keyakinan diri masing-masing, maka akan kamu lihat Allah kelak, siapakah di antara kita di pihak yang benar dan pihak yang salah.

Maka, dari tafsir diatas dapat kita pahami bahwa sebagai manusia harus selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan suatu pekerjaan karena Allah dan

kita bekerja semampu yang kita bisa, dengan begitu Allah akan membalas semua kebaikan kita di suatu hari nanti. Dan jangan melakukan suatu pekerjaan yang sudah jelas itu salah.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Career Development* dengan Kinerja Karyawan

Menurut Manggis et.al, (2018), *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hermawati (2019), *career development* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Putra et.al, (2020), *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Regita et.al, (2020), *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Azizi et.al, (2021), *career development* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Laura Silaban et.al, (2021) *career development* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2016), *career development* yaitu sebuah upaya yang dilakukan organisasi dalam merencanakan karir para karyawannya yang dapat disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Jadi, *career development* begitu penting untuk sebuah organisasi, karena karir merupakan sebuah kebutuhan yang dapat terus ditanamkan dalam diri seorang karyawan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya.

2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Astrina (2016), secara simultan budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara persial budaya organsasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lubis & Hadian (2017), budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasan (2017), budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gede et.al, (2018), budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Athins et.al, (2018), budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rudolf Malale et.al, (2020), budaya organisasi secara persial dan simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Azizah & Emil (2020), secara persial budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Azizi et.al, (2021), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilham et.al, (2021), budaya organisasi secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meilinda et.al, (2021), budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang bisa menggerakkan semua orang yang ada dalam organisasi dengan tujuan yaitu melakukan aktivitas kerja. Jadi, budaya organisasi memang harus dikelola dengan baik sebagai alat manajemen yang dapat mempengaruhi karyawan untuk memiliki perilaku positif dan produktif. Karena nilai budaya itu tidak terlihat, maka

menjadi sebuah kekuatan yang bisa mendorong perilaku karyawan untuk menghasilkan efektivitas kerja.

Budaya organisasi telah memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi, penerapan budaya dapat dijelaskan dari bentuk perilaku seorang karyawan yang sesuai budaya organisasi hingga memberi efek pada meningkatnya kinerja karyawan, karena manajemen telah menetapkan budaya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2.3.3 Hubungan Career Development dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

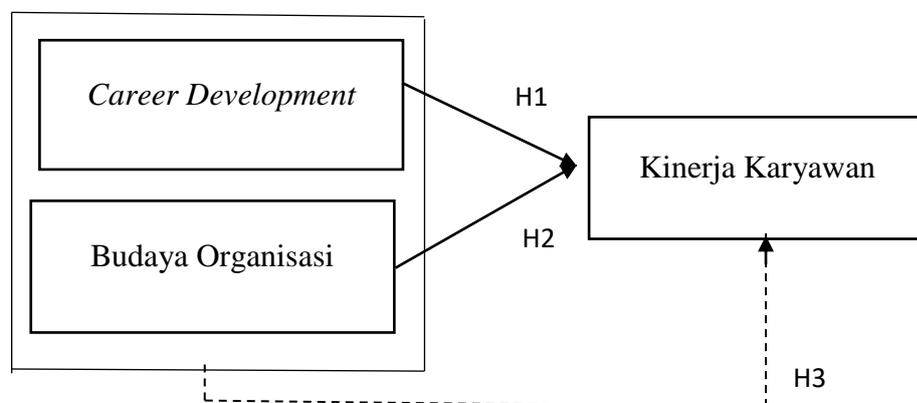
Menurut Azizi et.al, (2021), budaya organisasi dan *career development* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Career development* sangat penting untuk suatu organisasi, karena karir merupakan sebuah kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang karyawan, sehingga dapat mendorong kemampuan kerjanya. Budaya organisasi juga benar-benar harus dikelola dengan baik sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh pada karyawan untuk berperilaku positif dan produktif. Jadi, *career development* dan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ketika *career development* dalam suatu perusahaan baik, maka budaya organisasi suatu perusahaan tersebut juga baik. Sehingga kedua variabel tersebut dapat membentuk kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang baik.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014), kerangka konsep merupakan hubungan yang dapat menghubungkan secara teoritis antara variabel independen dengan variabel

dependen yang nantinya akan di amati pada penelitian selanjutnya. Kerangka konsep penelitian ini melihat ada pengaruh *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang pengaruh dua variabel independent tersebut terhadap variabel dependen. Kerangka konsep penelitian dapat ditunjukkan pada gambar, yaitu :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis adalah sebuah jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian seringkali dapat diformalkan sebagai kalimat pernyataan. Jawaban yang diberikan bersifat baru dan dapat dianggap mendasar karena berdasarkan pada fakta empiris didapat dari publikasi data. Pada penelitian terdahulu, kajian teoritis dan kerangka konseptual diatas, maka dapat disimpulkan dugaan sementara terhadap permasalahan sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara *career development* terhadap kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan maksud menguji hipotesis yang telah dibuat melalui beberapa pengolahan data. Adapun pengertian dari penelitian kuantitatif yaitu sebuah data berupa angka. Data yang digunakan yaitu data primer yang didapatkan melalui alat penelitian kuesioner yang akan disebarakan pada responden mengenai pengaruh *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Malang.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu tempat yang akan dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan peneliti. Penelitian akan dilaksanakan pada Bank Muamalat KC Malang. Untuk mendapatkan data, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan waktu yang telah ditentukan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi merupakan sebuah tempat yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan dapat diambil sebuah kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Muamalat KC Malang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang telah dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang telah diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Pada penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan dengan jumlah 30 orang.

3.4 Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diambil dan dikumpulkan dari jawaban responden melalui kuesioner terkait dengan masalah pengaruh *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang didapatkan melalui buku, jurnal juga dokumen lainnya dengan cara membaca dan memahaminya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), untuk mendapatkan hasil penelitian sesuai harapan, diperlukan data informasi yang dapat mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah awal dalam sebuah penelitian, dikarenakan tujuan utama dari penelitian ini untuk mendapat data. terdapat

beberapa proses dalam pengumpulannya yaitu dengan menggunakan beberapa cara:

1. Wawancara

Teknik ini merujuk pada proses awal pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan. Pengumpulan semua informasi yang didapatkan untuk penambahan data dalam proses penelitian ini.

2. Kuesioner

Teknik ini merujuk pada pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner berupa angket yang telah disusun dengan benar untuk mendapatkan data sehingga mendapatkan data yang akurat. Setelah pelaksanaan kuesioner dapat dilakukan dengan membagikan pertanyaan dan responden dapat memberi nilai pada pertanyaan yang telah peneliti ajukan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Definisi Operasional variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Sumber
<i>Career Development</i> (X1)	Pendidikan	Latar belakang pendidikan yang dimiliki cukup untuk mengembangkan karir	Putri, 2018
		Karyawan memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan	
	Pelatihan	Perusahaan selalu memberikan pelatihan rutin kepada karyawan	
		Adanya pelatihan yang diberikan membuat karyawan mendapatkan keahlian tertentu yang dapat	

		membantu dalam bekerja	
	Pengalaman Kerja	Karyawan memiliki penguasaan kerja yang cukup untuk menjalankan pekerjaan	
		Karyawan memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir	
		Karyawan memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir karyawan dalam bekerja	
Budaya Organisasi (X2)	Inovasi dan pengambilan resiko	Dalam melakukan pekerjaan karyawan dituntut untuk melakukan inovasi	Haryadi, 2017
		Dalam bekerja karyawan dituntut untuk berani mengambil sebuah resiko	
	Perhatian	Setiap melakukan pekerjaan karyawan selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut	
	Orientasi hasil	Karyawan merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan pada hasil kerja	
	Orientasi orang	Selama ini pihak manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi	
	Orientasi tim	Pekerjaan yang karyawan lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim	
	Keagresifan	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dari pada santai	
	Stabilitas	Pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada stabilitas dari pada pertumbuhan	

Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah pekerjaan	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	Lufitasari, 2014
		Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	
	Kualitas kerja	Karyawan selalu cermat dan teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Chester I. Bernar (2010)
		Keterampilan yang karyawan miliki sudah sesuai dengan pekerjaannya	
	Ketepatan waktu	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya	Lufitasari, 2014
		Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
Dalam bekerja karyawan selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya			
	Kehadiran	Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	
		Karyawan tidak pernah bolos dalam bekerja	
		Karyawan selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada	
	Kemampuan kerja sama	Karyawan dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	
Karyawan dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim			

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yaitu alat yang digunakan untuk mengolah data yang didapatkan dari hasil kuesioner dengan cara memberi skor penilaian pada setiap jawaban dari pertanyaan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala *likert*. Menurut Sugiyono (2013), penentuan dari nilai setiap jawaban menggunakan metode skala likert yang dapat mengukur pendapat, sikap maupun perspeksi seseorang tentang fenomena sosial. Adapun beberapa penilaian pada setiap pertanyaan yaitu:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

Nilai Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu sebuah proses dimana peneliti mencari dan menyusun data yang telah dikumpulkan, sehingga mendapatkan hasil dan menemukan sebuah kesimpulan. Hasil dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang dapat dipahami oleh peneliti maupun pihak lain. Dalam penelitian ini, analisis data telah tersusun dalam beberapa uji yaitu:

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah analisis data yang berfungsi untuk melakukan pengukuran tingkat valid atau tidaknya suatu data tersebut. Menurut Siregar & Syofian (2017), uji validitas menjadi sebuah alat untuk dapat menunjukkan sejauh

mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Adapun validitas dalam penelitian bisa didapatkan dengan rumus:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[\sum x^2 - (x^2)]\{N \sum y^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien responden

N : Jumlah responden

x : Jumlah skor item

y : Jumlah skor total

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012), Uji reabilitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dalam menentukan tingkat reliabilitas dalam penelitian kuantitatif dapat menggunakan dasar nilai dari *Alfa Cronbach* dengan signifikan yang digunakan lebih dari 0,6. Karena pada suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memberikan nilai *Alfa Cronbach* >0,6. Dapat dilihat pada keterangan berikut :

Tabel 3.3
Uji Reliabilitas

Nilai	Keterangan
0,00 – 0,19	Reliabilitas sangat rendah
0,20 – 0,39	Reliabilitas rendah
0,40 – 0,59	Reliabilitas sedang
0,60 – 0,79	Reliabilitas kuat
0,80 – 1,00	Reliabilitas sangat kuat

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu tahapan pertama pelaksanaan analisis penelitian yang akan dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut pada data yang telah

dikumpulkan. Uji asumsi klasik pada suatu analisis regresi merupakan sebuah pengujian untuk dapat mengukur bagaimana suatu regresi dapat dianggap menjadi model yang baik. Model regresi dapat dianggap menjadi model yang baik ketika dapat memenuhi asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah kedua variabel dependen dan independen telah berdistribusi normal. Karena model regresi yang baik ketika distribusi data tersebut normal atau telah mendekati normal. Pada uji normalitas dapat dilaksanakan menggunakan uji statistic kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dengan kolmogorov smirnov ditentukan dengan asumsi bahwa ketika nilai signifikan lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($<0,05$) maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012), uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan dengan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* terdapat rumus $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$ dapat dijelaskan bahwa R^2 adalah *koefisien determinasi*. Jika korelasinya kecil maka dapat diartikan nilai VIF akan besar dan ketika $VIF < 10$ maka dapat dianggap Multikolinieritas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas merupakan alat untuk menguji model regresi untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Ketika varians dari residual satu pengamatan pada pengamatan lain tetap, maka dapat dikatakan homoskedastisitas dan ketika berbeda maka dapat dikatakan heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis secara parsial atau dapat disebut uji statistic t merupakan sebuah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut dapat melakukan perbandingan hasil t_{hitung} pada hasil SPSS dengan t_{tabel} , sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikan nilai $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau signifikan nilai $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.10.2 Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan atau dapat disebut uji statistic f merupakan sebuah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel bebas secara simultan pada variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut dapat membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat, atau dapat dituliskan dengan H_0 ditolak dan H_a diterima.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat, atau dapat dituliskan dengan H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.3 Uji Statistika Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara nol dan satu, maka ketika koefisien determinasi nilainya 1, dapat diartikan bahwa variabel bebas memberikan sebuah informasi yang telah dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Sedangkan ketika nilai koefisien determinasi nilainya 0, maka dapat diartikan variabel bebas tidak mampu untuk menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai (R) dapat menunjukkan seberapa erat hubungan variabel bebas secara bersama-sama (Simultan).

3.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016), analisis regresi linear berganda adalah suatu regresi dengan memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda memiliki fungsi untuk mengetahui tingkat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian.

Rumus regresi linear berganda yaitu :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = *Career Development*

X_2 = Budaya Organisasi

b_1 = Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y

b_2 = Koefisien regresi antara X_2 dan Y

a = Konstanta

e = error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Perusahaan

Berdasarkan Akta No. 1 tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 H, dibuat di hadapan Yudo Paripurno, S.H., Notaris, di Jakarta. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk selanjutnya disebut “Bank Muamalat Indonesia” atau “BMI” yang berdiri dengan nama PT Bank Muamalat Indonesia. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-2413.HT.01.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah No. 970/1992 serta diumumkan dalam Berita Republik Indonesia No.34 tanggal 28 April 1992 Tambahan No. 1919A.

BMI didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI). Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sehingga pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia secara resmi beroperasi sebagai bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah pertama di Indonesia. Dua tahun setelahnya, tepatnya pada 27 Oktober 1994, BMI memperoleh izin sebagai Bank Devisa setelah setahun sebelumnya terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Selanjutnya, pada 2003 Bank Muamalat Indonesia dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 kali dan menjadi lembaga perbankan pertama Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut membawa penegasan bagi posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia. Tak sampai di situ, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 tersebut memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk itu menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah di industri perbankan syariah.

Seiring kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, Bank Muamalat Indonesia kian melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya dan tidak hanya di seluruh Indonesia, akan tetapi juga di luar negeri. Pada 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki

240 kantor layanan termasuk 1 kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 568 unit ATM Muamalat yang tersebar diseluruh Indonesia termasuk 1 unit ATM yang berada di Malaysia dan terhubung dengan 120.000 jaringan ATM Bersama dan 77.000 ATM Prima serta 51 unit Mobil Kas Keliling.

Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan profesional. Bank pun terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Kini dalam memberikan layanan terbaiknya, Bank Muamalat Indonesia beroperasi bersama beberapa entitas anaknya yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, DPLK Muamalat yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS). Bank Muamalat Indonesia tidak pernah berhenti untuk berkembang dan terus bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah, Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.

4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

Misi :

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

4.1.2 Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini yaitu dengan jumlah 30 karyawan. Karakteristik responden yang akan dideskripsikan pada penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja di perusahaan dan status pernikahan. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pada identifikasi karakteristik responden yang telah diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden pada *google form* yang telah disebarakan oleh peneliti. Hasil identifikasi karakteristik responden secara lengkap akan dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi karakteristik responden akan disampaikan sebagai berikut.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	17	43,3%
Perempuan	13	56,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.1 telah menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (43,3%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (56,7).

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 25 tahun	5	16,7%
26-30 tahun	5	16,7%
31-35 tahun	9	30%
36-40 tahun	7	23,3%
41-45 tahun	3	10%
> 45 tahun	1	3,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.2 telah menunjukkan bahwa responden dengan usia , 25 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), usia 26-30 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang (30%), usia 36-40 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), usia 41-45 tahun sebanyak 3 orang (10%) dan usia > 45 tahun sebanyak 1 orang (3,3%).

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	9	30%
S1	20	66,7%
S2	1	3,3%
S3	0	0%

Jumlah	30	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.3 telah menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang (30%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 20 orang (66,7%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang (3,3%) dan pendidikan terakhir S3 tidak ada (0%).

4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 tahun	13	43,3%
6-10 tahun	9	30%
11-15 tahun	6	20%
16-20 tahun	2	6,7%
> 20 tahun	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.4 telah menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja selama < 5 tahun sebanyak 13 orang (43,3%), lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 9 orang (30%), lama bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 6 orang (20%), lama bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 2 orang (6,7%) dan lama bekerja selama > 20 tahun tidak ada (0%).

4.1.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase
Sudah Menikah	22	73,3%
Belum Menikah	8	26,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.5 telah menunjukkan bahwa responden dengan status pernikahan yaitu untuk yang sudah menikah sebanyak 22 orang (73,3%) dan status pernikahan yang belum menikah sebanyak 8 orang (26,7%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini dapat dilakukan untuk memberikan sebuah tanggapan responden secara umum yaitu tentang *career development* (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y).

4.1.3.1 Career Development (X1)

Pada variabel *career development* dalam penelitian ini diukur menggunakan tujuh item pertanyaan yang diantaranya yaitu saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai untuk mengembangkan karir di Bank Muamalat, saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya, Bank Muamalat selalu memberikan pelatihan rutin kepada saya, pelatihan yang diberikan membuat keahlian saya bertambah, saya memiliki cukup pengalaman kerja untuk melaksanakan pekerjaan, saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap pengembangan karir, saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja. Adapun distribusi jawaban responden terkait variabel *career development* disajikan kedalam tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Indikator *Career Development* (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	3,3	0	0	6	20	16	53,3	7	23,3	30	100	3,93
X1.2	0	0	0	0	3	10	15	50	12	40	30	100	4,30
X1.3	1	3,3	1	3,3	4	13,3	14	46,7	10	33,3	30	100	4,03
X1.4	1	3,3	1	3,3	4	13,3	17	56,7	7	23,3	30	100	3,93
X1.5	0	0	0	0	5	16,7	13	43,3	12	40	30	100	4,23
X1.6	1	3,3	0	0	8	26,7	12	40	9	30	30	100	3,93
X1.7	1	3,3	0	0	5	16,7	14	46,7	10	33,3	30	100	4,07
Total													4,06

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden terkait variabel *career development* (X1) yaitu sebagai berikut.

1. Pertanyaan saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai untuk mengembangkan karir di Bank Muamalat (X1.1) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 20% menjawab netral, 53,3% menjawab setuju dan 23,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 3,93. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa latar belakang yang saya miliki sesuai untuk mengembangkan karir di Bank Muamalat.
2. Pertanyaan saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya (X1.2) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 10% menjawab netral, 50% menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,30. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan

bahwa saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya.

3. Pertanyaan Bank Muamalat selalu memberikan pelatihan rutin kepada saya (X1.3) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% menjawab tidak setuju, 13,3% menjawab netral, 46,7% menjawab setuju dan 33,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,03. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa Bank Muamalat selalu memberikan pelatihan rutin kepada saya.
4. Pertanyaan pelatihan yang diberikan membuat keahlian saya bertambah (X1.4) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% menjawab tidak setuju, 13,3% menjawab netral, 56,7% menjawab setuju dan 23,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 3,93. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa pelatihan yang diberikan membuat keahlian saya bertambah.
5. Pertanyaan saya memiliki cukup pengalaman kerja untuk melaksanakan pekerjaan (X1.5) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 16,7% menjawab netral, 43,3% menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,23. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya memiliki cukup pengalaman kerja untuk melaksanakan pekerjaan.

6. Pertanyaan saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap pengembangan karir (X1.6) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 26,7% menjawab netral, 40% menjawab setuju dan 30% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 3,93. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap pengembangan karir.
7. Pertanyaan saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja (X1.7) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 16,7% menjawab netral, 46,7% menjawab setuju dan 33,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,07. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja.

4.1.3.2 Budaya Organisasi (X2)

Pada variabel budaya organisasi diukur menggunakan delapan item pertanyaan yang diantaranya yaitu dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi, dalam bekerja saya dituntut untuk berani mengambil resiko, setiap melakukan pekerjaan saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut, saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan pada hasil kerja, selama ini pihak manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan saya dalam pengambilan keputusan organisasi, pekerjaan yang saya lakukan

memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dari pada santai, pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu menekankan pada kestabilan dari pada pertumbuhan. Adapun distribusi jawaban responden terkait variabel budaya organisasi disajikan kedalam tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Budaya Organisasi (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	1	3,3	18	60	11	36,7	30	100	4,33
X2.2	0	0	2	6,7	15	16,7	13	43,3	10	33,3	30	100	4,03
X2.3	0	0	1	3,3	1	3,3	14	46,7	14	46,7	30	100	4,37
X2.4	0	0	2	6,7	7	23,3	10	33,3	11	36,7	30	100	4,00
X2.5	0	0	1	3,3	8	26,7	18	60	3	10	30	100	3,77
X2.6	1	3,3	3	10	2	6,7	14	46,7	10	33,3	30	100	3,97
X2.7	0	0	0	0	2	6,7	20	66,7	8	26,7	30	100	4,20
X2.8	1	3,3	1	3,3	10	33,3	11	36,7	7	23,3	30	100	3,73
Total													4,05

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jawaban responden terkait variabel budaya organisasi (X2) yaitu sebagai berikut.

1. Pertanyaan dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi (X2.1) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 3,3% menjawab netral, 60% menjawab setuju dan 36,7% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,33. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi.
2. Pertanyaan dalam bekerja saya dituntut untuk berani mengambil resiko (X2.2) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden

menjawab sangat tidak setuju, 6,7% menjawab tidak setuju, 16,7% menjawab netral, 43,3% menjawab setuju dan 33,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,03. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa dalam bekerja saya dituntut untuk berani mengambil resiko.

3. Pertanyaan setiap melakukan pekerjaan saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut (X2.3) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% menjawab tidak setuju, 3,3% menjawab netral, 46,7% menjawab setuju dan 46,7 menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,37. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa setiap melakukan pekerjaan saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut.
4. Pertanyaan saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan pada hasil kerja (X2.4) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,7% menjawab tidak setuju, 23,3% menjawab netral, 33,3% menjawab setuju dan 36,7% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,00. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan pada hasil kerja.
5. Pertanyaan selama ini pihak manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan saya dalam pengambilan keputusan organisasi

(X2.5) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% menjawab tidak setuju, 26,7% menjawab netral, 60% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 3,77. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa selama ini pihak manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan saya dalam pengambilan keputusan organisasi.

6. Pertanyaan pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim (X2.6) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% menjawab tidak setuju, 6,7% menjawab netral, 46,7% menjawab setuju dan 33,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 3,97. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim.
7. Pertanyaan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dari pada santai (X2.7) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 6,7% menjawab netral, 66,7% menjawab setuju dan 26,7% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,20. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dari pada biasanya.

8. Pertanyaan pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu menekankan pada kestabilan diri pada pertumbuhan (X2.8) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% menjawab tidak setuju, 33,3% menjawab netral, 36,7% menjawab setuju dan 23,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 3,73. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu menekankan pada kestabilan dari pada pertumbuhan.

4.1.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan diukur menggunakan dua belas item pertanyaan yang diantaranya yaitu saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan, saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, saya selalu cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya, saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya, saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, saya tidak pernah bolos bekerja, saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain, saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dengan tim. Adapun distribusi jawaban responden terkait variabel kinerja karyawan disajikan kedalam tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	0	0	5	16,7	13	43,3	12	40	30	100	4,23
Y.2	0	0	0	0	2	6,7	16	53,3	12	40	30	100	4,33
Y.3	0	0	0	0	2	6,7	19	63,3	9	30	30	100	4,23
Y.4	0	0	0	0	3	10	19	63,3	8	26,7	30	100	4,17
Y.5	0	0	0	0	4	13,3	15	50	11	36,7	30	100	4,23
Y.6	0	0	0	0	7	23,3	11	36,7	12	40	30	100	4,17
Y.7	0	0	0	0	5	16,7	15	50	10	33,3	30	100	4,17
Y.8	0	0	0	0	7	23,3	14	46,7	9	30	30	100	4,07
Y.9	0	0	0	0	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100	4,27
Y.10	0	0	0	0	6	20	13	43,3	11	36,7	30	100	4,17
Y.11	0	0	0	0	6	20	11	36,7	13	43,3	30	100	4,23
Y.12	0	0	0	0	2	6,7	16	53,3	12	40	30	100	4,33
Total													4,21

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui jawaban responden terkait variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut.

1. Pertanyaan saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan (Y.1) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 16,7% menjawab netral, 43,3% menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,23. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Pertanyaan saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik (Y.2) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 6,7% menjawab netral, 53,3% menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean*

- 4,33. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.
3. Pertanyaan saya selalu cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (Y.3) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 6,7% menjawab netral, 63,3% menjawab setuju dan 30% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,23. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya selalu cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pertanyaan saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan (Y.4) telah menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 10% menjawab netral, 63,3% menjawab setuju dan 26,7% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,17. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.
5. Pertanyaan saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya (Y.5) telah menunjukkan bahwa distribusi 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 13,3% menjawab netral, 50% menjawab setuju dan 36,7% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,23. Skor tersebut menunjukkan bahwa

responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.

6. Pertanyaan saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (Y.6) telah menunjukkan bahwa distribusi 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 23,3% menjawab netral, 36,7% menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,17. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
7. Pertanyaan dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya (Y.7) telah menunjukkan bahwa distribusi 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 16,7% menjawab netral, 50% menjawab setuju dan 33,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,17. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.
8. Pertanyaan saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja (Y.8) telah menunjukkan bahwa distribusi 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 23,3% menjawab netral, 46,7% menjawab setuju dan 30% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,07. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

9. Pertanyaan saya tidak pernah bolos bekerja (Y.9) telah menunjukkan bahwa distribusi 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 20% menjawab netral, 33,3% menjawab setuju dan 46,7% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,27. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya tidak pernah bolos bekerja.
10. Pertanyaan saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada (Y.10) telah menunjukkan bahwa distribusi 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 20% menjawab netral, 43,3% menjawab setuju dan 36,7% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,17. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.
11. Pertanyaan saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain (Y.11) telah menunjukkan bahwa distribusi 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 20% menjawab netral, 36,7% menjawab setuju dan 43,3% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,23. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.
12. Pertanyaan saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim (Y.12) telah menunjukkan bahwa distribusi 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 6,7% menjawab netral, 53,3%

menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan nilai *mean* 4,33. Skor tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pertanyaan bahwa saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.

4.1.4 Uji Instrumen

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah analisis data yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Dalam melakukan uji validitas pada penelitian ini telah menggunakan 30 responden dan kuesioner yang diajukan sebanyak 27 pertanyaan. Uji validitas dapat ditentukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya. Pada tabel R diketahui bahwa nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,3494 dengan signifikansi 5%. Jadi, instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid ketika r_{hitung} lebih besar dari 0,3494. Adapun hasil uji validitas pada kuesioner yang telah disebar di Bank Muamalat KC Malang sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel *Career Development* (X1)

No	Item	Taraf kesalahan	r_{tabel}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r_{hitung}	
1	X1.1	0,05	0,3494	0,000	0,726	Valid
2	X1.2	0,05	0,3494	0,000	0,799	Valid
3	X1.3	0,05	0,3494	0,000	0,806	Valid
4	X1.4	0,05	0,3494	0,000	0,865	Valid
5	X1.5	0,05	0,3494	0,000	0,863	Valid
6	X1.6	0,05	0,3494	0,000	0,837	Valid
7	X1.7	0,05	0,3494	0,000	0,916	Valid

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.9 telah menunjukkan hasil dari olah data SPSS yang menyatakan bahwa seluruh instrumen dari variabel *career development* (X1) adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dengan signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,05) dan nilai r_{tabel} sebagai uji validitas lebih dari 0,3494, sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah terpenuhi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Item	Taraf kesalahan	r_{tabel}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r_{hitung}	
1	X2.1	0,05	0,3494	0,000	0,683	Valid
2	X2.2	0,05	0,3494	0,000	0,703	Valid
3	X2.3	0,05	0,3494	0,000	0,725	Valid
4	X2.4	0,05	0,3494	0,000	0,784	Valid
5	X2.5	0,05	0,3494	0,000	0,626	Valid
6	X2.6	0,05	0,3494	0,000	0,679	Valid
7	X2.7	0,05	0,3494	0,000	0,756	Valid
8	X2.8	0,05	0,3494	0,000	0,685	Valid

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.10 telah menunjukkan hasil dari olah data SPSS yang menyatakan bahwa seluruh instrumen dari variabel budaya organisasi (X2) adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dengan signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,05) dan nilai r_{tabel} sebagai uji validitas lebih dari 0,3494, sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah terpenuhi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Taraf kesalahan	r_{tabel}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r_{hitung}	
1	Y.1	0,05	0,3494	0,000	0,787	Valid
2	Y.2	0,05	0,3494	0,000	0,893	Valid
3	Y.3	0,05	0,3494	0,000	0,870	Valid
4	Y.4	0,05	0,3494	0,000	0,702	Valid
5	Y.5	0,05	0,3494	0,000	0,804	Valid
6	Y.6	0,05	0,3494	0,000	0,751	Valid

7	Y.7	0,05	0,3494	0,000	0,823	Valid
8	Y.8	0,05	0,3494	0,000	0,777	Valid
9	Y.9	0,05	0,3494	0,000	0,681	Valid
10	Y.10	0,05	0,3494	0,000	0,809	Valid
11	Y.11	0,05	0,3494	0,000	0,811	Valid
12	Y.12	0,05	0,3494	0,000	0,785	Valid

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.11 telah menunjukkan hasil dari olah data SPSS yang menyatakan bahwa seluruh instrumen dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dengan signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,05) dan nilai r_{tabel} sebagai uji validitas lebih dari 0,3494, sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah terpenuhi.

4.1.4.2 Uji Reabilitas

Uji realibilitas merupakan sebuah analisis data yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan pada suatu pertanyaan dengan mengukur variabel yang sudah diteliti. Melakukan uji pada penelitian kuantitatif dapat menggunakan *Alfa Cronbach* yang dimana jika nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,60 maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reabilitas pada kuesioner yang telah disebarakan di Bank Muamalat KC Malang sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	r_{tabel}	Keterangan
<i>Career Development</i> (X1)	0,925	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.12 telah menunjukkan hasil dari olah data SPSS yang menyatakan bahwa seluruh instrumen penelitian dari variabel *career development*, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki koefisien *Cronbach's Alfa* lebih

dari r_{tabel} 0,60. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa untuk semua instrumen yaitu reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

4.1.5 Hasil Analisis Data

4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian untuk dapat mengukur bagaimana suatu regresi dapat dianggap menjadi model yang baik. Model regresi dapat dianggap menjadi model yang baik ketika dapat memenuhi asumsi-asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.1.5.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui hasil residual pada model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini dapat melihat nilai signifikansinya. Jika, nilai residual $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai residual $< 0,05$ maka data tersebut tidak dikatakan berdistribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	54.09420774
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.083
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.532
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.13 telah menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi 0,939 yang menyatakan bahwa nilai tersebut lebih dari

nilai residual yaitu 0,05. Jadi, dapat disimpulkan untuk data penelitian tersebut berdistribusi normal.

4.1.5.1.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012), uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan dengan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Jika hasil korelasinya kecil maka dapat diartikan nilai *VIF* akan besar dan ketika *VIF* <10 maka dapat dianggap Multikolinieritas. Adapun hasil dari uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Career Development	0,290	3,445	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,290	3,445	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.14 telah menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas dari variabel *career development* dan budaya organisasi memiliki nilai tolerance yaitu sebesar 0,290 dan 0,290 yang menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0,1 begitu juga dengan nilai VIF variabel *career development* dan budaya organisasi sebesar 3,445 dan 3,445 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.1.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jadi, jika tidak ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai residual (nilai diatas 0,05) maka, hal tersebut tidak dikatakan heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.318	37.364		.463	.647
Career development	1.419	1.880	.263	.755	.457
Budaya Organisasi	-.350	2.122	-.058	-.165	.870

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.15 telah menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi dari variabel *career development* sebesar 0,457 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,870. Dapat dijelaskan bahwa nilai tersebut lebih besar atau diatas 0,05 yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan begitu maka model yang dibuat tidak dikatakan heteroskedastisitas.

4.1.5.2 Uji Hipotesis

4.1.5.2.1 Uji t (Parsial)

Uji hipotesis secara parsial atau uji statistic t merupakan sebuah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan keputusan apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi nilai $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau signifikan nilai $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hasil dari uji parsial yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.042	5.263		1.908	.067
Career Development	.631	.265	.448	2.383	.024
Budaya Organisasi	.698	.299	.439	2.337	.027

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.16 telah menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial) tersebut dengan nilai signifikansi variabel *career development* yaitu sebesar 0,024 < 0,05 dan untuk tabel hasil uji t (parsial) coefficients yaitu sebesar 2,383 > 2,051 nilai t_{tabel} . Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat dijelaskan untuk variabel *career development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang.

Berdasarkan tabel 4.6 telah menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial) tersebut dengan nilai signifikansi variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,027 < 0,05 dan untuk tabel hasil uji t (parsial) coefficients yaitu sebesar 2,337 > 2,051 nilai t_{tabel} . Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat dijelaskan untuk variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja di Bank Muamalat KC Malang.

4.1.5.2.2 Uji f (Simultan)

Uji hipotesis secara simultan atau uji statistic f merupakan sebuah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan keputusan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi nilai $f < 0,05$, maka hal tersebut dapat dikatakan terdapat pengaruh dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi nilai $f > 0,05$, maka hal tersebut dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh. Adapun hasil dari uji simultan yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1125.323	2	562.662	35.359	.000
Residual	429.644	27	15.913		
Total	1554.967	29			

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.17 telah menunjukkan bahwa hasil uji f (Simultan) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan untuk f_{hitung} pada tabel hasil uji f (simultan) sebesar $35,359 > 3,34$. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat dijelaskan untuk variabel *career development* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang.

4.1.5.2.3 Uji Statistika Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel terikat. Jadi, ketika koefisien determinasi nilainya 1, maka variabel bebas memberikan sebuah informasi yang telah dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Sedangkan ketika koefisien determinasi nilainya 0, maka variabel bebas tidak mampu untuk menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai (R) dapat menunjukkan seberapa erat hubungan variabel bebas secara bersama-sama (Simultan). Adapun hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851	.724	.703	3.989

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.18 telah menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai Adjusted R square sebesar 0,703 atau 70,3%. Dapat dijelaskan bahwa variabel independen antara lain *career development* dan budaya organisasi mampu untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan

sebesar 70,3% sedangkan 29,7% lainnya dapat dijelaskan variabel independen lainnya yang tidak masuk dalam model regresi penelitian ini.

4.1.5.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda memiliki fungsi untuk mengetahui tingkat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian. Rumus regresi linear berganda yaitu :

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	10,042	5,263		1,908	0,067
<i>Career Development</i>	0,631	0,265	.448	2,383	0,024
Budaya Organisasi	0,698	0,299	.439	2,337	0,027

Sumber: Olahan Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4.19 telah menunjukkan bahwa hasil uji analisis regresi linear berganda dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ yaitu dipaparkan sebagai berikut $Y = 10,042 + 0,631 X_1 + 0,698 X_2$. Dapat diartikan bahwa nilai α sebesar 10,042 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel *career development* (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Untuk β_1 (nilai koefisien regresi X_1) yaitu sebesar 0,631. Telah menunjukkan bahwa variabel *career development* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap

kenaikan 1 satuan variabel *career development* maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,631. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk β_2 (nilai koefisien regresi X2) yaitu sebesar 0,698. Telah menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,698. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Career Development* terhadap Kinerja Karyawan

Career development menurut penelitian yang dilakukan oleh Mishra & Sachan, (2012) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena sistem *career development* dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai jenjang karir yang terbaik sesuai dengan kemampuan dan usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh pada perusahaan. Pada fenomena yang terjadi di Bank Muamalat KC Malang sistem *career development* belum dikelola secara maksimal dan masih terbatas pada ketersediaan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

Pada deskripsi responden indikator *career development* telah menunjukkan hasil rata-rata jawaban dari beberapa item yang ada dengan nilai tertinggi ada pada item X1.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 dari pernyataan bahwa karyawan memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi

pekerjaannya dan item X1.5 dengan nilai rata-rata sebesar 4.23 dari pernyataan bahwa karyawan memiliki cukup pengalaman kerja untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi, indikator tersebut dapat dikatakan paling bagus atau sesuai di Bank Muamalat KC Malang dan terbukti dengan banyaknya responden menjawab sangat setuju. Untuk itu Bank Muamalat KC Malang dapat mempertahankan indikator tersebut agar terus meningkatkan kinerja karyawan. Untuk nilai terendah ada pada item X1.1 dan X1.6 dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 dari pertanyaan latar belakang pendidikan yang dimiliki cukup untuk mengembangkan karir, karyawan memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir. Jadi, indikator tersebut dapat dikatakan kurang sesuai dengan banyaknya responden yang menjawab setuju. Untuk itu Bank Muamalat KC Malang dapat meningkatkan indikator tersebut agar sesuai dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan variabel *career development* secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang. Hal tersebut membuktikan bahwa *career development* dapat memberikan kesempatan untuk karyawan agar bisa mencapai karir yang terbaik sesuai dengan kemampuan dan usaha yang telah dilakukan dengan sungguh-sungguh pada perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat meningkat dengan sistem *career development* pada perusahaan yang dikelola dengan baik. Karena di setiap pelatihan rutin yang ada dapat menambah wawasan bagi mereka. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *career development* terdapat pengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil nilai statistic t yaitu $2,383 > 2,051$ nilai t tabel dan nilai sig $0,024 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Manggis et al., (2018), Hermawati, (2019), Putra et al., (2020), Regita et al., (2020), Azizi et al., (2021), Laura Silaban et al., (2021), yang juga menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Bank Muamalat menganut nilai-nilai budaya organisasi yang merupakan ciri khas serta pedoman bagi seluruh anggota perusahaan. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan yaitu bagaimana upaya yang akan dilakukan agar para karyawan dengan benar telah memahami serta menjadikan pedoman dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pada deskripsi responden indikator budaya organisasi telah menunjukkan hasil rata-rata jawaban dari beberapa item yang ada dengan nilai tertinggi ada pada X2.3 dengan nilai rata-rata sebesar 4,37 dari pernyataan bahwa setiap melakukan pekerjaan karyawan selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut dan item X2.1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,33 dari pernyataan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan dituntut untuk melakukan inovasi. Jadi, indikator tersebut dapat dikatakan paling bagus atau sesuai di Bank Muamalat KC Malang dan terbukti dengan banyaknya responden menjawab sangat setuju. Untuk itu Bank Muamalat KC Malang dapat mempertahankan indikator tersebut agar

terus meningkatkan kinerja karyawan. Untuk nilai terendah ada pada item X2.8 dengan nilai rata-rata sebesar 3,73 dari pernyataan bahwa pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada stabilitas dari pada pertumbuhan. Jadi, indikator tersebut dapat dikatakan kurang sesuai dengan banyaknya responden yang menjawab setuju. Untuk itu Bank Muamalat KC Malang dapat meningkatkan indikator tersebut agar sesuai dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian telah menjelaskan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang. Hal ini dibuktikan dengan semakin baik dikelola budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dengan begitu semakin baik untuk dapat membentuk perilaku dan tanggung jawab karyawan Bank Muamalat KC Malang.

Berdasarkan analisis data dari hasil kuesioner yang telah menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel budaya organisasi berdasarkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,337 dengan nilai sig. $0,027 < 0,05$ maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat dilihat dengan menggunakan t_{tabel} yaitu sebesar 2.051 sedangkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,337. Jadi, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak atau dapat diartikan terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Astrina, (2016), Lubis & Hadian, (2017), Hasan, (2017), Gede et al., (2018), Athins et al., (2018), Rudolf Malale et al., (2020), Azizah & Emil, (2020), Azizi et al., (2021),

Ilham et al., (2021), Meilinda et al., (2021), yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh *Career Development* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian telah menjelaskan *career development* dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang. Hal ini membuktikan dengan semakin tinggi *career development* dan budaya organisasi yang ada dengan begitu semakin meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang.

Terdapat hasil uji koefisien determinasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan nilai yang cukup tinggi yaitu 70,3%. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik, ketika variabel *career development* dan budaya organisasi dapat dikelola dengan baik. Karena kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh hal tersebut. Hasil analisis data dari hasil kuesioner yang telah menunjukkan bahwa variabel *career development* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai f_{hitung} yaitu sebesar 35,359 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat dijelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat dilihat dengan menggunakan f_{tabel} yaitu sebesar 3,34 sedangkan nilai f_{hitung} yaitu sebesar 35,359. Jadi, nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka H_0 ditolak atau dapat diartikan terdapat pengaruh secara simultan antara *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Astrina, (2016), Rudolf Malale et al., (2020), Azizah & Emil, (2020), Azizi et al., (2021), yang juga menunjukkan bahwa *career development* dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh *Career Development* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Malang” didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil penelitian telah menunjukkan bahwa variabel *career development* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut *career development* dari perusahaan sangat bermanfaat untuk para karyawan, karena dengan adanya *career development* seorang karyawan lebih banyak mendapat ilmu dan bekal untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan juga akan lebih dapat mengasah atau merancang karirnya kedepan. *Career development* yang ada di Bank Muamalat KC Malang diberikan kepada karyawannya dengan jadwal yang sudah disediakan, sehingga pelatihan rutin tersebut yang dapat membuat karyawan lebih semangat dalam berkarir dan mencapai tujuannya.
2. Pada hasil penelitian telah menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut budaya organisasi dalam sebuah perusahaan memang penting. Karena sebuah budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan menjadikan karyawan dapat memahami dan menjadikan pedoman dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

3. Pada hasil penelitian telah menunjukkan bahwa secara simultan variabel *career development* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang. Berdasarkan hal tersebut *career development* dan budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena *career development* yang ada dari perusahaan untuk karyawan dapat memberikan sebuah pelatihan yang menjadikan karyawan lebih semangat dalam mencapai target dan tujuan dalam karirnya. Serta pada sebuah budaya organisasi dalam perusahaan yang baik menjadikan perilaku orang-orang di dalam suatu organisasi tersebut bekerja dengan baik dan mengerti akan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan judul “Pengaruh *Career Development* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Malang” maka terdapat saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk Bank Muamalat KC Malang pada *carer development* agar terus dikelola dengan baik untuk beberapa indikator yang sesuai dengan Bank Muamalat KC Malang. Serta menjadikan hal tersebut sebuah pelatihan rutin agar dapat membuat sebuah semangat dan karyawan lebih baik dalam menjalankan atau melakukan pekerjaannya.
2. Diharapkan untuk Bank Mualat KC Malang pada budaya organisasi untuk terus ditingkatkan pada indikator item pernyataan bahwa pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada stabilitas dari pada pertumbuhan. Agar karyawan dapat memahami dan mematuhi budaya yang sudah diterapkan perusahaan dalam sebuah organisasi. Karena budaya yang baik dalam

sebuah organisasi akan dapat menciptakan perilaku yang baik untuk orang-orang didalamnya.

3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya agar bisa untuk mengembangkan penelitian ini dengan memahami lebih dalam lagi terkait kinerja karyawan yang ada di Bank Muamalat KC Malang. Dalam penelitian ini telah diketahui bahwa variabel independen dengan variabel dependen menunjukkan sebuah hubungan positif, tetapi masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Untuk itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel independen seperti komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu .
- Astrina, F. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC). *Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, Vol.7 No.1*.
- Athins, Nurwati, & Sinarwaty. (2018). The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental On Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20, 56–63.
- Azizah, A., & Emil, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(2)*, 71.
- Azizi, P., Elis Karlinda, A., Fitri Sopali, M., Manajemen, D., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2021). Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research. (Printed)*, 5(3).
- Binangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi (Cet 1)*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. CV Alfabeta.
- Gede, I., Kawiana, P., Komang, L., Dewi, C., Kadek, L., Martini, B., Bagus, I., & Suardana, R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE.
- Hasan Bank BJB Cabang Banjarmasin Komp Mustika Graha Asri Blok No, S. L. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin. *Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.3 No.2*.
- Hermawati, K. (2019). The Effect Of Career Development and Characteristics Of Individuals On Performance Of Employees In Indonesian Art Institute Denpasar Through Motivation As Mediation. *IJSEGCE, 2(2)*.
- Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA, Vol.9*.
- Laura Silaban, R., Wahyu Handaru, A., & Saptono, A. (n.d.). *The International Journal of Social Sciences World Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables*.
- Lubis, A. S., & Hadian, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. *Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, Vol.2 No.2*.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review, 9(07)*, 20901–20916.
- mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Megita, C. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. *Vol.4 No.1*.
- Meilinda, M., Louis, L., Jason, J., & Nazmi, H. (2021). The Influence of Discipline, Selection, and Organizational Culture on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1)*, 20–28.
- Mishra, B., & Sachan, V. (2012). *International Journal of Management Research and Review Career Management: A Key Driver of performance and Productivity*. *2(2)*, 1334–1341.

- Putra, R. A., Mitra Candana, D., Lima Krisna, N., & Putra, R. A. (2020). The Effect Of Career Development and Organizational Commitment To Employee Performance With Job Satisfaction As A Moderating Variable In PT. P&P Lembah Karet Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2(2).
- Regita, M., Sari, P., Bagus, I., & Surya, K. (2020). The Role of Work Motivation Mediates the Influence of Career Development on Employee Performance of PT Tiara Indah Abadi (Piaggio Vespa). In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 9).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Ed 10, jilid 2). Erlangga .
- Rudolf Malale, M., Dotulong, L. O., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank MegaTBK Cabang Manado The Influence Of Organizational Culture and Work Environment On The Performance Of Employees Of PT. Bank Mega TBK Branch Office Manado. In *845 Jurnal EMBA* (Vol. 8).
- Sandy, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati, Komitmen Organisasi Sebagai variabel Moderating*. Universitas Widyatama .
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani, Ed.; ed. 1 cet. 1). Bumi Askara.
- Siregar, & Syofian. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ed.1). CV Andi Offset.
- Studi Manajemen, P., & Sumber Daya Manusia, K. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia Di Jakarta Selatan*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* . Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D* (Vol. 225). CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi, edisi pertama*. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media group .

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana .
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)* (Ed 1). Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Edisi 3)*. Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh,

Perkenalkan saya Ditha Rizky Arifianti, Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Career Development dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Malang”

Saya memohon Bapak/Ibu berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian saya. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga **kerahasiaan** jawaban Bapak/Ibu dan saya harap Bapak/Ibu bisa memberikan jawaban yang sejujurnya, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS

- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Usia : < 25tahun 36-40 tahun
 26-30tahun 41-45 tahun
 31-35tahun > 45tahun
- Pendidikan terakhir : SMA S1 S2 S3
- Lama bekerja :
- Status : Sudah Menikah Belum menikah

Keterangan :

- STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat setuju

Variabel Career Development (X1)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai untuk mengembangkan karir di Bank Muamalat					
2	Saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya					
3.	Bank Muamalat selalu memberikan pelatihan rutin kepada saya					
4.	Pelatihan yang diberikan membuat keahlian saya bertambah					
5.	Saya memiliki cukup pengalaman kerja untuk melaksanakan pekerjaan					
6.	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap pengembangan karir					
7.	Saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja					

Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi					
2.	Dalam bekerja saya dituntut untuk berani mengambil resiko					
3.	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut					
4.	Saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan pada hasil kerja					

5.	Selama ini pihak manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan saya dalam pengambilan keputusan organisasi					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dari pada santai					
8.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu menekankan pada kestabilan dari pada pertumbuhan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
3.	Saya selalu cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan					
5.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya					
6.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
7.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya					
8.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
9.	Saya tidak pernah bolos bekerja					

10.	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada					
11.	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain					
12.	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim					

LAMPIRAN 2

Uji validitas (Career Development)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	tx1
x1.1	Pearson Correlation	1	.630**	.380*	.559**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.038	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.630**	1	.515**	.468**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.009	.000
	N	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.380*	.515**	1	.827**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.038	.004		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.559**	.468**	.827**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
tx1	Pearson Correlation	.726**	.799**	.806**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		x1.5	x1.6	x1.7	tx1
x1.5	Pearson Correlation	1	.627**	.784**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.627**	1	.780**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
x1.7	Pearson Correlation	.784**	.780**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
tx1	Pearson Correlation	.863**	.837**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Budaya Organisasi

Correlations						
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	tx2
x2.1	Pearson Correlation	1	.585**	.596**	.597**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.585**	1	.485**	.562**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001		.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.596**	.485**	1	.528**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.003	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.597**	.562**	.528**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003		.000
	N	30	30	30	30	30
tx2	Pearson Correlation	.683**	.703**	.725**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	tx2
x2.5	Pearson Correlation	1	.655**	.575**	.282	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.131	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	.655**	1	.641**	.290	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.120	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.7	Pearson Correlation	.575**	.641**	1	.377*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.040	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.8	Pearson Correlation	.282	.290	.377*	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.131	.120	.040		.000
	N	30	30	30	30	30
tx2	Pearson Correlation	.626**	.679**	.756**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja karyawan

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	ty
y1	Pearson Correlation	1	.821**	.583**	.598**	.515**	.687**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.821**	1	.778**	.668**	.687**	.628**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.583**	.778**	1	.658**	.696**	.571**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.598**	.668**	.658**	1	.398*	.459*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.029	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.515**	.687**	.696**	.398*	1	.670**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.029		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y6	Pearson Correlation	.687**	.628**	.571**	.459*	.670**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.011	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ty	Pearson Correlation	.787**	.893**	.870**	.702**	.804**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

		y7	y8	y9	y10	y11	y12	ty
y7	Pearson Correlation	1	.594**	.457*	.555**	.691**	.511**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.001	.011	.001	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y8	Pearson Correlation	.594**	1	.692**	.836**	.376*	.449*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.041	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y9	Pearson Correlation	.457*	.692**	1	.572**	.548**	.515**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.001	.002	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y10	Pearson Correlation	.555**	.836**	.572**	1	.491**	.618**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y11	Pearson Correlation	.691**	.376*	.548**	.491**	1	.731**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.002	.006		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y12	Pearson Correlation	.511**	.449*	.515**	.618**	.731**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.004	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ty	Pearson Correlation	.823**	.777**	.681**	.809**	.811**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas

Career Development

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	7

Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	12

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	54.09420774
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.083
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.532
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Career Development	.290	3.445
	Budaya Organisasi	.290	3.445

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.318	37.364		.463	.647
	Career Development	1.419	1.880	.263	.755	.457
	Budaya Organisasi	-.350	2.122	-.058	-.165	.870

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.042	5.263		1.908	.067
	Career Development	.631	.265	.448	2.383	.024
	Budaya Organisasi	.698	.299	.439	2.337	.027

Uji f (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1125.323	2	562.662	35.359	.000 ^a
	Residual	429.644	27	15.913		
	Total	1554.967	29			

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.703	3.989

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.042	5.263		1.908	.067
	Career Development	.631	.265	.448	2.383	.024
	Budaya Organisasi	.698	.299	.439	2.337	.027

LAMPIRAN 3

6/30/22, 9:48 AM https://iaikad.uin-malang.ac.id/jurusan/print_jurnal_bimbingan_tugas_akhir.php?17aaf50fd944b58a7cf1274e0778b1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
 Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

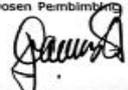
NIM : 18540160
 Nama : DITHA RIZKY ARIFIANTI
 Fakultas : EKONOMI
 Jurusan : PERBANKAN SYARIAH
 Dosen Pembimbing 1 : RINI SAFITRI, SE., M.M.
 Dosen Pembimbing 2 :
 Judul Skripsi/Tesis/Disertasi :
 PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC MALANG

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	2021-10-14	RINI SAFITRI, SE., M.M.	Pengajuan Outline	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
2	2021-12-20	RINI SAFITRI, SE., M.M.	Pengajuan Judul Baru	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
3	2021-12-30	RINI SAFITRI, SE., M.M.	ACC Judul	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
4	2021-12-31	RINI SAFITRI, SE., M.M.	Mengerjakan Bab II	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
5	2022-02-18	RINI SAFITRI, SE., M.M.	Mengerjakan bab I	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
6	2022-03-09	RINI SAFITRI, SE., M.M.	Mengerjakan Bab III	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
7	2022-03-15	RINI SAFITRI, SE., M.M.	ACC Proposal	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
8	2022-05-07	RINI SAFITRI, SE., M.M.	Mengerjakan Bab IV	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
9	2022-05-14	RINI SAFITRI, SE., M.M.	Mengerjakan Bab V	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
10	2022-05-20	RINI SAFITRI, SE., M.M.	ACC Seminar Hasil	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
11	2022-06-17	RINI SAFITRI, SE., M.M.	ACC Skripsi	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui
 Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Dosen Pembimbing 2

Malang : 30 Juni 2022
 Dosen Pembimbing 1


RINI SAFITRI, SE., M.M.

Kajur / Kaprodi,


LAMPIRAN 4



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
UP2M - FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si
NIP : 198908082020121002
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ditha Rizky Arifianti
NIM : 18540160
Handphone : 085812431038
Prodi/Konsentrasi : Perbankan Syariah/Entrepreneur
Email : dhitararizky@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Career Development dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Malang
Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Menerangkan bahwa penulisan skripsi mahasiswa tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
19%	20%	7%	10%

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 04 Juli 2022
UP2M

Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si
NIP. 198908082020121002

LAMPIRAN 5



BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Ditha Rizky Arifianti
Tempat, tanggal lahir : Mojokerto, 03 Januari 2000
Alamat Asal : Jl. BungTomo No.63A Wonokusumo - Mojokerto
Alamat Kos : Jl. Sunan Kalijaga Dalam III No.A9 Malang
Telepon/Hp : 085812431038
E-mail : dhitararizky@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2007 : TK. Dharma Wanita
2007-2012 : SD Negeri Wonokusumo II
2012-2015 : MTs Negeri 1 Mojokerto
2015-2018 : MA Negeri 1 Mojokerto
2018-2022 : Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2020 : English Language Center (ELC) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Kegiatan Orientasi Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan UIN Malang, tahun 2018
- Peserta Seminar Nasional “Show Your Innovation To Be Creative Preneur In Millenial Era” UIN Malang, tahun 2018
- Peserta Workshop Family Gathering Perbankan Syariah “Designing Our Future For Self Development” UIN Malang, tahun 2018
- Peserta Talkshow BI Corner Challenge 2 (BICC2) tahun 2018
- Peserta Seminar Nasional “Goresan Pena Sosial 2018” tahun 2018
- Peserta Seminar Nasional “Implementasi Akuntansi Syariah di Era Fintech” UIN Malang, tahun 2018
- Peserta Seminar Nasional “Kebudayaan dan Kesusastraan” tahun 2018
- Peserta Workshop Online research Skills Bagi Mahasiswa tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional “Be The Next Young ASEAN Entrepreneur” tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional “Talkshow Young Entrepreneur” tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional “Optimalisasi Peran Mahasiswa Daerah dalam Pengembangan Sumber Daya Daerah” UIN Malang, tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional “Revitalisasi Nilai-nilai Demokrasi Sebagai Wujud Pemersatu Bangsa” UIN Malang, tahun 2019
- Peserta Talkshow “How To Realize Intellectual and Good Performance a Leader” tahun 2019
- Peserta Seminar “The Future of Islamic Banking” UIN Malang, tahun 2019
- Peserta Webinar International “Menjadi Pemuda Milenial Berkarya, Berprestasi dan Cinta Al Qur’an” tahun 2020
- Peserta Seminar Nasional “Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan Untuk Penguatan Karakter” tahun 2020
- Peserta Webinar International “Reach Your Dream, Write Your Drama” tahun 2020

- Peserta Seminar Nasional “Pemanfaatan Software Statistik Pada Permodelan Penelitian” UIN Malang, tahun 2020
- Peserta Webinar Kewirausahaan “Kuliah Jalan, Bisnis Jalan, Organisasi Jalan dan Orangnya bisa jalan-jalan” tahun 2020
- Peserta Seminar Nasional “ Memupuk Semangat Literasi Di Era Milenial” tahun 2020

Malang, 14 Juni 2022

Ditha Rizky Arifianti