

## Pengaruh *Career Development* dan Program Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Suci Puspita Sari<sup>1</sup>, Alfi Amalia<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Agama Islam, Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

sucipuspitasari2020@gmail.com, alfiamalia@umsu.ac.id

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of service quality and donation. The aim of this research is to find out how work programs and career development influence the performance of Bank Syariah PT employees. BPRS Puduarta Insani Tembung, either in part or all at once. This learning method is associative. The sample taken was 19 people representing the entire workforce. In this research, a questionnaire was used to collect data. The SPSS (Statistical Package for Social Sciences) program version 29.00 was used to process research data. The Career Development Variable at PT BPRS Puduarta Insani Tembung Sharia Bank has quite a large influence on employee performance even though it is only partial. The performance of Bank Syariah PT employees is significantly influenced by the Work Program variable and is partially significant. BPRS Insani Tembung Puduarta. Simultaneously, the Career Development and Work Program variables have a significant effect on employee performance at the Sharia Bank PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.*

**Keywords:** Career Development, Work Program, Employee

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas pelayanan dan program kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Metode penelitian ini adalah asosiatif. Sampel yang diambil sebanyak 19 orang yang mewakili seluruh tenaga kerja. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 29.00 digunakan untuk mengolah data penelitian. Variabel Pengembangan Karir pada Bank Syariah PT BPRS Puduarta Insani Tembung memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan meskipun hanya secara parsial. Kinerja karyawan Bank Syariah PT dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Program Kerja dan signifikan secara parsial. BPRS Insani Tembung Puduarta. Secara simultan, variabel Pengembangan Karir dan Program Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah PT. BPRS Insani Tembung Puduarta Insani.

**Kata Kunci :** Pengembangan Karir, Program Kerja, Karyawan

### PENDAHULUAN

Semua bisnis harus mampu bersaing dengan bisnis lainnya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan terus berupaya untuk mengungguli para pesaingnya. Suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuannya apabila mempunyai sumber daya

manusia yang berkaliber tinggi. Salah satu hal yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kualitas kinerja karyawan atau sumber daya manusia suatu perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan sehingga menjadikannya sebagai aset yang sangat berharga.

Tujuan perusahaan sebagai sebuah organisasi adalah menghasilkan keuntungan. Aktivitas yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Karena peningkatan kinerja karyawan tentu akan berdampak pula pada peningkatan kinerja perusahaan. Semakin banyak keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kinerja Karyawan suatu perusahaan merupakan salah satu unsur yang menentukan derajat keberhasilannya. Tentu saja setiap pekerja ingin berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja merupakan upaya sungguh-sungguh yang dilakukan setiap orang atau kelompok dalam memenuhi tujuan perusahaan. Seorang pekerja yang menunjukkan kinerja yang kuat dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja merupakan hasil usaha seorang pekerja sesuai dengan keterampilannya. Semua pihak ingin melihat karyawannya berkinerja terbaik, namun seiring berjalannya waktu, masih ada beberapa yang belum menunjukkan kinerja terbaiknya. (Jufrizen et al., 2022).

*Career Development* bagi karyawan sangat penting baik untuk pencapaian pribadi mereka maupun kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kesempatan pengembangan profesional yang setara harus diberikan kepada seluruh karyawan. Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh komunikasi dan *Career Development* (Syah et al., 2024). Peningkatan *Career Development* merupakan salah satu unsur krusial dalam meningkatkan kinerja pekerja atau pegawai dalam suatu perusahaan. Karir seseorang didefinisikan sebagai urutan pekerjaan atau peran yang mereka pegang selama mereka bekerja. *Career Development* adalah upaya berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan kemahiran (Kayely et al., 2024).

Program adalah pengelompokan tindakan aktual, terorganisir, dan terkoordinasi yang dilakukan oleh satu atau lebih lembaga pemerintah bersama dengan dunia usaha dan masyarakat untuk mencapai tujuan dan metode yang ditentukan. Suatu program dibuat dengan mempertimbangkan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai (Muslim et al., 2024). Program kerja adalah seperangkat tugas organisasi yang terorganisir, terkoordinasi, dan metodis yang dikembangkan oleh suatu organisasi untuk jangka waktu tertentu. Organisasi akan melaksanakan prosedur organisasi dengan menggunakan program kerja (Fariz, 2022).

BPRS Al Wasliyah atau dikenal juga dengan nama Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al Wasliyah didirikan pada tanggal 9 Oktober 2001. Jemaah Al Wasliyah yang aktif di Medan dan sekitarnya menjadi penggerak berdirinya organisasi tersebut. Pembentukan lembaga keuangan berupa Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan nama BPR Syariah Al Wasliyah merupakan salah satu cara untuk mendukung perekonomian daerah..

Berdasarkan temuan penelitian awal, Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung menghadapi sejumlah kendala internal, salah satunya adalah kinerja pegawai yang masih di bawah standar dan sering menyebabkan proyek selesai melebihi tenggat waktu. Kemajuan karir akan dipengaruhi oleh kinerja seorang pegawai. Pegawai tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya karena masih kurangnya pengembangan karir yang ditawarkan oleh organisasi sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Sampel atau populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Staf BPRS Puduarta Insani Tembung. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik sampling aksidental, yaitu penentuan sampel berdasarkan kebetulan (Sugiyono, 2018). Sampel terdiri dari 19 pekerja Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan data Kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, Perangkat lunak SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Pengetahuan Sosial) versi 29.00 digunakan untuk memproses data untuk penelitian ini.

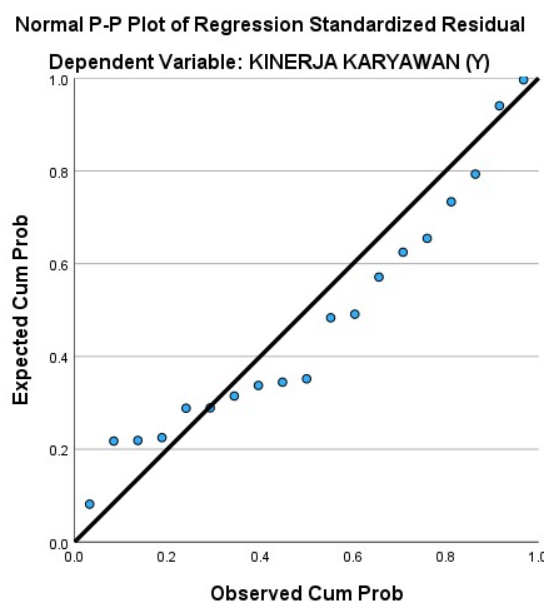
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan sebagai alat untuk mengetahui distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019).



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Terlihat dari plot probabilitas normal Gambar 1. kondisi normal telah terpenuhi.

**b. Uji Multikolinearitas**

Dari hasil *output* SPSS ditemukan besar dari nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

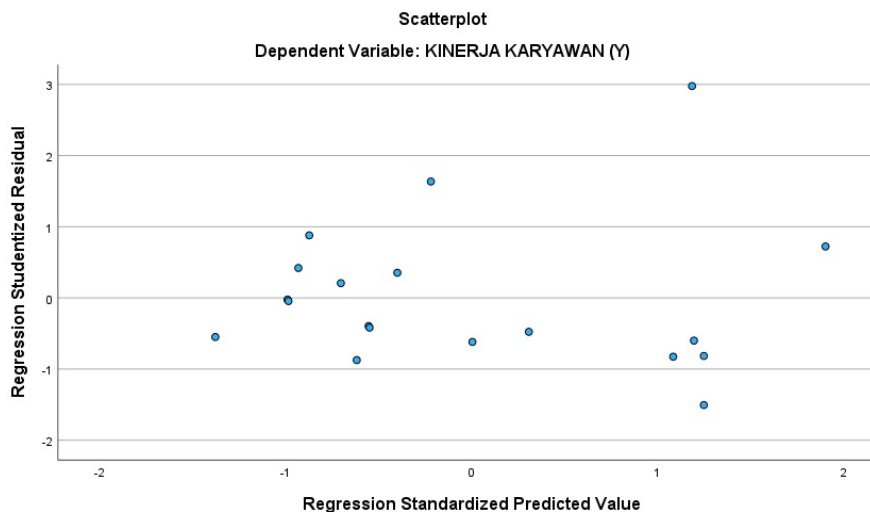
		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.151	3.472		.907	.378		
	CAREER DEVELOPMENT (X1)	.656	.139	.523	4.712	<.001	.302	3.316
	PROGRAM KERJA (X2)	.312	.071	.490	4.414	<.001	.302	3.316

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel 1 hasil menunjukkan bahwa tidak adanya gejala atau hasil multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah sebagai alat uji untuk mengetahui apakah varian model regresi berbeda dengan residu data lainnya (Juliandi, 2015).



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Regresi Linier Berganda**

Regresi Linear Berganda memiliki fungsi untuk mengetahui hasil pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Regresi Linear berganda diperlukan sebagai alat uji mengetahui adanya pengaruh atau perubahan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Career Development  
 $X_2$  = Program Kerja  
 $\epsilon$  = Standard Error

Tabel hasil *output* SPSS menggunakan Uji Regresi Linear Berganda.

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.151	3.472		.907	.378		
	CAREER DEVELOPMENT (X1)	.656	.139	.523	4.712	<.001	.302	3.316
	PROGRAM KERJA (X2)	.312	.071	.490	4.414	<.001	.302	3.316

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Kolom B yang berisi koefisien regresi masing-masing variabel menjadi landasan persamaan regresi yang didasarkan pada hasil Uji Regresi Linier Berganda di atas.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Kinerja Karyawan = 3.151 + 0.656 + 0.312 +  $\epsilon$

Penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat diterapkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3.151 hasil dari Uji regresi linear berganda menunjukkan *Career Development* Dan Program Kerja dalam keadaan yang sama atau tetap dimana hasil uji regresi linear berganda tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai 3.151.
- Nilai koefisien *Career Development* sebesar 0.656 menunjukkan hasil ke arah positif. Hasil *Career Development* mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.656 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- Nilai koefisien Program Kerja sebesar 0.312 menunjukkan hasil ke arah yang positif hal ini berarti bahwa jika Program Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.312 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hipotesis antara variabel independen terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan Uji t untuk mengetahui pengaruh terhadap masing-masing variabel yang ada. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.151	3.472		.907	.378		
	CAREER DEVELOPMENT (X1)	.656	.139	.523	4.712	<.001	.302	3.316
	PROGRAM KERJA (X2)	.312	.071	.490	4.414	<.001	.302	3.316

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

#### a. Pengaruh Career Development Terhadap Kinerja Karyawan

Dari temuan tabel di atas pengujian yang dilakukan secara parsial hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan memiliki hasil angka signifikan sebesar  $0,001 > 0,05$  maka variabel Pengembangan Karir mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,712 > 2,110$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan.

#### b. Pengaruh Program Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari temuan tabel di atas pengujian yang dilakukan secara parsial hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan memiliki hasil angka signifikan sebesar  $0,001 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,414 > 2,110$ ). Hasil angka ini menunjukkan bahwa program kerja dan Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan.

### 2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil *output* SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.312	2	310.656	126.751	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	39.215	16	2.451		
	Total	660.526	18			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PROGRAM KERJA (X2), CAREER DEVELOPMENT (X1)

Dengan taraf signifikansi 0,001 maka uji F atau disebut juga tabel uji ANOVA menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  ( $126,751$ )  $> F_{tabel}$  ( $4,41$ ). Mengingat hasil probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. Hal ini menunjukkan

bahwa pengembangan karir dan program kerja memberikan dampak simultan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Berikut hasil *output* SPSS, uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.970 <sup>a</sup>	.941	.933	1.566	.973

a. Predictors: (Constant), PROGRAM KERJA (X2), CAREER DEVELOPMENT (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Hubungan antar variabel mempunyai nilai  $R = 0,970$  dan  $R\text{ Square} = 0,941$  atau 94,1% seperti terlihat pada tabel 5. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai merupakan variabel dependen, dan pengembangan karir serta program kerja mempunyai kekuatan menjelaskan sebesar 94,1% terhadap faktor independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan program kerja memberikan kontribusi sebesar 94,1% terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan disiplin kerja, dan sisanya sebesar 6,9% ( $100\% - 94,1\% = 6,9\%$ ). Sebagaimana ditentukan oleh variabel independen model penelitian ini

### Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, sebagaimana diindikasikan oleh nilai  $t$  hitung yang lebih besar daripada  $t$  tabel ( $4,712 > 2,110$ ) serta tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari batas umum 0,05. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan karir untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Secara konseptual, hasil ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memainkan peran penting dalam motivasi dan komitmen karyawan. Sebagai contoh, sebuah studi oleh (Asbari et al., 2021) menemukan bahwa program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Studi lain oleh (Daulay & Susi, 2021) juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki jalur karir yang jelas cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini sangat signifikan bagi para manajer dan pemimpin organisasi. Dengan mengetahui bahwa pengembangan karir berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, organisasi dapat merancang program pengembangan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi mereka.

Hal ini dapat mencakup *mentoring*, pelatihan khusus, dan kesempatan promosi internal yang memberi karyawan visi yang jelas tentang kemajuan karir mereka di perusahaan.

Selain itu, temuan ini dapat mendorong penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi elemen spesifik dari pengembangan karir yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apakah program pelatihan teknis, program rotasi pekerjaan, atau bimbingan karir yang berkelanjutan yang memberikan dampak terbesar? Pertanyaan-pertanyaan ini membuka jalan bagi penyelidikan lebih lanjut untuk membantu organisasi memaksimalkan kinerja karyawan melalui pendekatan pengembangan karir yang tepat.

### **Pengaruh Program Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian parsial ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan, seperti terlihat dari nilai signifikan sebesar 0,001, yang jauh lebih kecil daripada batas 0,05. Dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,414 > 2,110$ ), ini mengindikasikan adanya korelasi positif antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Penemuan ini menguatkan gagasan bahwa investasi dalam program pengembangan karir berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir yang terstruktur dan jelas memberikan efek positif pada motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh (Bahri & Nisa, 2017) mengungkapkan bahwa program pengembangan karir yang menyeluruh meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja individu dan tim. Penelitian lain (Fariz, 2022) menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka memiliki loyalitas lebih tinggi dan cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Dengan memahami bahwa pengembangan karir berhubungan erat dengan kinerja karyawan, organisasi dapat mengambil langkah konkret untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang mendorong pertumbuhan karir karyawan. Program seperti *mentoring*, *coaching*, dan kesempatan pengembangan lainnya dapat membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Pentingnya keterlibatan aktif manajer dalam mendukung pengembangan karir karyawan. Dengan memiliki jalur karir yang jelas dan dukungan yang konsisten dari atasan, karyawan lebih cenderung memberikan kinerja terbaik mereka. Hasil ini juga membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk memahami elemen spesifik dari program pengembangan karir yang paling berdampak pada kinerja karyawan. Misalnya, apakah pemberian tugas yang menantang atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan ekstensif yang memberikan pengaruh terbesar? Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan karir yang lebih efektif dan berkelanjutan.

### **Pengaruh *Career Development* Dan Program Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (126,751) lebih besar daripada  $F_{tabel}$  (4,41), dengan taraf signifikansi sebesar 0,001, mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel pengembangan karir dan program kerja dengan kinerja pegawai. Dengan hasil ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan dampak simultan yang substansial terhadap kinerja pegawai. Keputusan untuk menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menyetujui hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan bahwa ada bukti yang kuat bahwa pengembangan karir dan program kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan karir dan perencanaan program kerja dalam konteks organisasi. Pengembangan karir, yang mencakup pelatihan, *mentoring*, dan jalur karir yang jelas, dapat mendorong motivasi dan komitmen karyawan. Sementara itu, program kerja yang dirancang dengan baik memberikan struktur dan arahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kombinasi dari kedua elemen ini memberikan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk berkontribusi secara optimal.

Studi sebelumnya oleh (Jufrizen, 2017) mengidentifikasi bahwa pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki akses ke peluang pengembangan yang relevan, mereka lebih cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian oleh (Muslim et al., 2024) menggarisbawahi pentingnya program kerja yang terstruktur dan fleksibel, yang memungkinkan karyawan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis, sambil tetap fokus pada tujuan karir mereka.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan karir dan perencanaan program kerja. Ini dapat mencakup penyediaan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan, serta memastikan bahwa program kerja disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Dengan cara ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan produktivitas tinggi dan pertumbuhan karir yang berkelanjutan.

Temuan ini membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi aspek spesifik dari pengembangan karir dan program kerja yang memberikan dampak paling besar pada kinerja pegawai. Misalnya, apakah kombinasi tertentu dari pelatihan dan fleksibilitas dalam program kerja memberikan hasil yang lebih baik? Pertanyaan-pertanyaan seperti ini bisa menjadi dasar bagi strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif dan adaptif di masa depan.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai PT Bank Syariah dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Pengembangan Karir

- 2) Kinerja pegawai PT Bank Syariah dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Program Kerja
- 3) Secara simultan variabel *Career Development* Dan Program Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah PT.BPRS Puduarta Insani Tembung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Daulay, R., & Susi, H. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, 2(1), 156–164.
- Fariz, F. (2022). Strategies To Increase User Satisfaction In Online Shopping Applications. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438-444.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kinerja karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Nurhasanah, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). 245-261.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),
- Kayely, E, G, D., Tewal, B., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bolaang Mongondow Timur. 11(4), 404 – 415.
- Muslim, A., Atmaja, O, W., Prastyowati, R., & Saputra, A, D. (2024). Analisis Pengaruh Program Kerja Dan Pengawasan Melekat Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. 3 (5), 2902-2915.
- Mulyana, A., & Suhendi, S, M. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan

Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.

Syah, A., Safrida, S., & Asmara, M, E. (2024). Peran Kinerja Karyawan : Pengembangan Karir dan Komunikasi. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*. 4 (2). 308 – 320.