

**PENINGKATAN KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
MANAJEMEN PERENCANAAN KARIR**

***EMPLOYEE SATISFACTION AND PERFORMANCE IMPROVEMENT
BY CAREER PLANNING MANAGEMENT***

Zulfadli Hamzah

Universitas Islam Riau
zulfadlihamzah@fis.uir.ac.id

ABSTRACT

The success of an organization is inseparable from the increase in human resources. This study aims to analyze the career planning process Baitul Maal waa Tamwil (BMT) and its impact on employee performance and job satisfaction. The study was conducted using a quantitative approach. The study population was all employees while the number of samples in this study were 79 people using total sampling techniques. Hypothesis test used in this study was SEM (Structural Equation Modeling) with the PLS program. The results of this study indicate that there is a direct influence between careers planning on employee performance, there is a direct influence between career planning on employee Job Satisfaction, there is a direct effect between satisfaction on employee performance, there is an indirect effect between career planning on performance through employee job satisfaction. Based on the results of the study, make a clear career plan for their employees so that they are more enthusiastic in working and will create job satisfaction which will ultimately improve their performance.

Keywords: *Career Planning, Job Satisfaction and Employee Performance.*

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa proses perencanaan karir *Baitul Maal waa Tamwil* (BMT) serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan, sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan program PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan, terdapat pengaruh langsung antara kepuasan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan kepada seluruh BMT untuk membuat perencanaan karir yang jelas bagi karyawannya supaya mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci : *Perencanaan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sebagian besar lembaga keuangan yang beroperasi di Indonesia merupakan lembaga keuangan yang berbasis konvensional yang mempraktekkan konsep bunga (riba) di setiap produk yang mereka tawarkan. Namun sejak tahun 1992, telah muncul lembaga keuangan yang berbasis syariah yang melarang praktek konsep bunga (riba) pada operasional mereka. Lembaga keuangan syariah itu ialah Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang didirikan atas inisiatif dari MUI. Pendirian lembaga keuangan syariah ini menjadi batu loncatan bagi MUI untuk mendirikan lembaga keuangan syariah lainnya seperti Baitul Maal Wat Tamwil (BMT).

BMT ialah lembaga keuangan syariah yang beroperasi menggunakan gabungan konsep “*Baitul Maal*” dan “*Baitul Tamwil*” dengan target operasionalnya fokus kepada sektor Usaha Kecil Menengah (UKM). Konsep *Baitul maal* berarti BMT berperan sebagai lembaga sosial keagamaan yang mempunyai fungsi untuk menerima dana Zakat, Sedekah, Infaq dan Waqaf dan menyalurkan kepada yang berhak menerima dana tersebut. Sedangkan pada konsep *Baitul Tamwil*, BMT mempunyai peranan sebagai lembaga bisnis maupun lembaga keuangan yang bertujuan untuk mencari keuntungan (profit oriented) seperti membuka Toserba (toko serba ada) atau menawarkan produk simpan pinjam ke masyarakat. Namun jika kita lihat prakteknya dilapangan, BMT lebih cenderung berperan sebagai lembaga keuangan syariah yang menawarkan produk simpan pinjam ke masyarakat

yang berlandaskan pada prinsip syariah.

Pada hakikatnya konsep BMT tersebut sudah ada di Indonesia sejak tahun 1992 yang dipelopori oleh Aries Mufti dengan mendirikan BMT Bina Insan Kamil di Jakarta Pusat. Walau bagaimanapun, BMT secara resmi didirikan pada tahun 1995 setelah Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai Bank Islam pertama di Indonesia dibentuk. Pendirian BMT ketika itu didirikan berdasarkan inisiatif dari ICM (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia), MUI (Majlis Ulama Indonesia) dan BMI (Bank Muamalat Indonesia). Dan BMT mulai beroperasi di bawah pengawasan PINBUK (Pusat Inkubasi Usaha Kecil) pada tahun yang sama.

Kota Pekanbaru adalah ibukota provinsi Riau yang mayoritas penduduknya beragama Islam dan berbudaya melayu dengan luas wilayah 8.915.016 KM² dan jumlah penduduk 1,2 juta jiwa (2018) yang sebagian besar penduduknya bekerja di sektor jasa dan perdagangan. Dalam beberapa tahun terakhir kota pekanbaru mengalami perkembangan yang pesat baik itu dari sektor pembangunan maupun sektor perekonomian. Sehingga ini menjadi potensi yang besar untuk perkembangan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang ada di Kota pekanbaru. Adapun jumlah BMT yang ada di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Daftar List Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Kota Pekanbaru

No	Nama BMT	Alamat
1.	BMT Al Amin	Jl. Pasir putih No 3
2.	BMT Mutiara Sakinah	Jl. Purnama Ujung No. 2
3.	BMT UGT Sidogiri Cabang Pekanbaru	Jl. Delima No.17, Delima, Tampan
4.	BMT Al Ittihad	Komplek Damar#610 Camp Chevron Rumbai .
5.	BMT Islam Abdurrab	Jl. Riau Ujung No. 73
6.	BMT Al Hijrah	Jl. Tuanku Tambusai
7.	BMT Mitra Arta	Jl. Sekolah / Khayangan No.80 E, Limbungan Baru, Rumbai Pesisir.
8.	BMT Septa Bina Usaha	Jl. Kaharudin Nasution, No. 01, Bukit Raya, Maharatu, Marpoyan Damai
9.	BMT Permata Indonesia	Jl. Rawa Mangun, Parit Indah.
10.	BMT Darussalam	Jl. Kaharuddin Nasution No 113, Perhentian Marpoyan
11.	BMT Marwah	Jl. Paus Indah I No.34, Tengkerang Tengah, Marpoyan Damai.

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah *et al.*, (2013) menemukan bahwa terdapat permasalahan-permasalahan yang di hadapi oleh BMT yang ada di Kota Pekanbaru, diantaranya yang paling dominan adalah masalah kualitas dan kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Sehingga permasalahan ini menjadi pembahasan yang menarik untuk di bahas dan di teliti. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia Susilaningih (2008) mengatakan bahwa. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sifat dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta memberikan kesejahteraan lahir batin bagi masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan organisasi. performance atau kinerja merupakan *output drive from process, human or otherwise*, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Indrawati 2013). Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan

seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut (Purwati *et al.*, 2018). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2019) menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Mikro Mitra Usaha Rakyat (MUR) PT. Bank BTPN cabang Pekanbaru. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rusby & Hamzah (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Namun hasil penelitian oleh Rahman *et al.*, (2017) menemukan perbedaan hasil dimana kepuasan kerja bukan sebagai faktor penentu kinerja karyawan.

Dari hasil observasi ke beberapa BMT yang ada di Kota Pekanbaru, ditemukan ketidakpastian jenjang karir bagi karyawan BMT sehingga terdapat sebagian Karyawan BMT yang ketika awal bekerja sampai setelah bertahun-tahun bekerja di BMT tidak pernah mengalami promosi jabatan (mendapatkan jabatan baru yang lebih baik) dan sebagian dari mereka juga beranggapan bahwa bekerja di BMT hanya sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dengan tidak adanya perencanaan karir yang jelas bagi

karyawan BMT maka dapat berdampak pula terhadap kinerja karyawan BMT tersebut.

Salah satu fungsi penting manajemen karir adalah membuat perencanaan karir. Perencanaan karir tidak hanya menguntungkan pegawai secara perseorangan, tetapi juga menguntungkan organisasi. Organisasi mendapat jaminan tersedianya pegawai-pegawai yang cakap pada saat dibutuhkan organisasi. Bagi pegawai, program perencanaan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Melalui proses perencanaan karir pegawai dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistis dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan-jabatan sasaran. Raji *et al.*, (2018) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandriasih & Iqbal (2019) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena kinerja karyawan BMT yang telah di jelaskan di atas dan juga dukungan dari beberapa hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini mencoba mengkaji bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang ditemukan sebelumnya masih minim penelitian yang menggunakan kepuasan kerja sebagai intervening dari perencanaan karir karyawan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Pekanbaru kepada seluruh Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang ada di Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang ada di Kota Pekanbaru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. maka metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 79 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan metode observasi serta alat angket yang mana berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal yang ingin diketahui. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui teknik angket.

Dalam penelitian ini digunakan teknik angket langsung tertutup, sebagai teknik pokok untuk mengumpulkan data dari tiga variabel yaitu Perencanaan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik angket langsung tertutup maksudnya adalah responden menjawab tentang dirinya sendiri serta tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dengan bahasanya sendiri.

Teknik Analisis Data

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis

yang diajukan, digunakan teknik analisis SEM (*structural equation model*). Penelitian ini menggunakan SEM karena teknik multivariat yang menggabungkan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi rangkaian hubungan ketergantungan yang saling berhubungan secara simultan.

Partial Least Square

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis *variance*. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi secara normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

***Analisis Partial Least Square* (PLS)**

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan software smartPLS. *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen *variance*. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak menggunakan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval maupun

rasio). Selain itu PLS juga dapat digunakan untuk mengukur sampel yang jumlahnya kecil.

Berikut ini tahap-tahap menggunakan pendekatan *Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* smartPLS:

Convergent Validity

Convergent Validity adalah model pengukuran dengan indikator refleksif berdasarkan korelasi antara skor item dan skor komponen dengan

PLS. Nilai factor loading hanya melihat hubungan antar indikator dengan konstruk eksogen. Nilai loading faktor yang $< 0,5$ harus dikeluarkan dari model dan dilakukan estimasi ulang nilai factor loading. Dengan mengeluarkan beberapa nilai loading faktor $< 0,5$ maka telah diperoleh nilai loading faktor yang telah di estimasi sebagai berikut :

Tabel 2. Loading Factor

Variabel	Indikator	Factor Loading	
Perencanaan karir	X1.1	0.685	
	X1.2	0.751	
	X1.3	0.622	
	X1.4	0.633	
	X1.6	0.682	
	X1.7	0.553	
	X1.8	0.595	
	X1.10	0.541	
	X1.11	0.730	
	X1.12	0.623	
	X1.13	0.810	
	X1.14	0.730	
	X1.15	0.682	
	Kepuasan	Z1.1	0.778
		Z1.2	0.656
Z1.3		0.823	
Z1.4		0.576	
Z1.5		0.566	
Z1.7		0.574	
Z1.8		0.583	
Z1.10		0.513	
Z1.11		0.531	
Z1.12		0.643	
Z1.13		0.686	
Z1.14		0.696	
Z1.15		0.668	
Kinerja		Y1.1	0.641
		Y1.2	0.601

Variabel	Indikator	Factor Loading
	Y1.4	0.539
	Y1.11	0.715
	Y1.12	0.587
	Y1.13	0.721
	Y1.15	0.524

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasilnya telah memenuhi *convergent validity* karena semua *factor loading* > 0.5. Dengan demikian, dapat disimpulkan *convergent validity* dari seluruh kelompok konstruk endogen adalah valid.

2. Discriminant Validity

Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten lebih besar berkorelasi dengan variabel laten tersebut dibanding bila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya.

Tabel 3. Cross Loading

Variabel	Indikator	Perencanaan	Kepuasan	Kinerja	
Perencanaan Karir	X1.1	0.685	0.261	0.308	
	X1.2	0.751	0.407	0.340	
	X1.3	0.622	0.263	0.105	
	X1.4	0.633	0.332	0.175	
	X1.6	0.682	0.480	0.386	
	X1.7	0.553	0.310	0.297	
	X1.8	0.595	0.276	0.304	
	X1.10	0.541	0.161	0.173	
	X1.11	0.730	0.394	0.232	
	X1.12	0.623	0.309	0.192	
	X1.13	0.810	0.423	0.310	
	X1.14	0.730	0.350	0.463	
	X1.15	0.682	0.344	0.317	
	Kepuasan	Z1.1	0.506	0.778	0.559
		Z1.2	0.300	0.656	0.301
Z1.3		0.387	0.823	0.434	
Z1.4		0.185	0.576	0.201	
Z1.5		0.361	0.566	0.205	
Z1.7		0.420	0.574	0.204	
Z1.8		0.387	0.583	0.292	
Z1.10		0.209	0.513	0.207	
Z1.11		0.219	0.531	0.295	
Z1.12		0.160	0.643	0.296	

	Z1.13	0.229	0.686	0.353
	Z1.14	0.436	0.696	0.281
	Z1.15	0.261	0.668	0.305
Kinerja	Y1.1	0.212	0.280	0.641
	Y1.2	0.305	0.254	0.601
	Y1.4	0.220	0.235	0.539
	Y1.11	0.406	0.302	0.715
	Y1.12	0.227	0.243	0.587
	Y1.13	0.274	0.417	0.721
	Y1.15	0.234	0.375	0.524

Sumber : Data Olahan (2019)

Berdasarkan Tabel nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai loading faktor yang paling besar dibanding nilai loading factor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

3. Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya adalah pengujian konsistensi pengukuran (reliabilitas) dengan *Average Variance Extract* (AVE) dan

Composite Reliability (CR). Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Reliabilitas dapat diketahui melalui nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Composite reliability* dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0.7 . Nilai AVE dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0.5 (Ghozali, 2009). Data hasil pengujian AVE dan CR ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini :

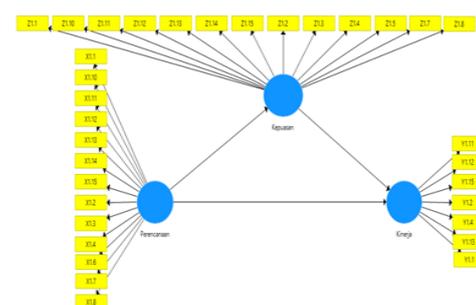
Tabel 4. Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan	0.881	0.900	0.515
Kinerja	0.735	0.814	0.688
Perencanaan karir	0.896	0.912	0.547

Sumber : Data Olahan (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran, dapat disimpulkan bahwa semua variable teramat valid mengukur variabel latennya, dan reliabilitas model pengukurannya pun baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator reliable dalam menyusun konstruk eksogen.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar 1. Model Struktural

Tabel 5. Pengujian R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan	0.565	0.554
Kinerja	0.692	0.669

Sumber :Data Olahan (2019)

Tabel 6. Koefisien Path

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Perencanaan karir -> Kinerja	0.250	0.263	0.145	1.732	0.084*	sig
Perencanaan karir -> Kepuasan	0.515	0.558	0.103	4.991	0.000***	sig
Kepuasan -> Kinerja	0.367	0.390	0.141	2.597	0.010**	sig
Perencanaan karir -> Kepuasan -> Kinerja	0.189	0.217	0.093	2.037	0.042**	sig

Sumber : Data Olahan (2019)

Uji R Square

Berdasarkan Tabel 5 nilai adjusted R-square untuk variabel Kinerja sebesar 0.669. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja dijelaskan oleh variabel Perencanaan Karir dan Kepuasan sebesar 66.9 %. Sedangkan nilai Rsquare untuk variabel Kepuasan sebesar 0.554 yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja dijelaskan oleh variabel Perencanaan karir sebesar 55.4%.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 6 di atas maka hipotesis penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

H1.Terdapat pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan BMT di Pekanbaru

Dari hasil analisa statistik hasil uji T menunjukkan angka sebesar $1.732 < T$ tabel 1.67 dan nilai P Value menunjukkan perolehan $0.084 < \alpha 0.1$ maka dapat disimpulkan H1

diterima dan artinya terdapat pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan BMT di Pekanbaru

H2.Terdapat pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan BMT di Pekanbaru

Dari hasil analisa statistik hasil uji T menunjukkan angka sebesar $4.991 > T$ tabel 2.65 dan nilai P Value menunjukkan perolehan $0.000 < \alpha 0.01$ maka dapat disimpulkan H2 diterima dan terdapat pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan BMT di Pekanbaru

H3.Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan terhadap kinerja karyawan BMT di Pekanbaru.

Dari hasil analisa statistik hasil uji T menunjukkan angka sebesar $2.957 > T$ tabel 1.997 dan nilai P Value menunjukkan

perolehan $0.010 < \alpha 0.05$ maka dapat disimpulkan H3 diterima dan Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan terhadap kinerja karyawan BMT di Pekanbaru.

H4. Terdapat pengaruh tidak langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan BMT di Pekanbaru

Dari hasil analisa statistik hasil uji T menunjukkan angka sebesar $2.037 < T$ tabel 1.997 dan nilai P Value menunjukkan perolehan $0.042 > \alpha 0.05$ maka dapat disimpulkan H4 ditolak dan artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan BMT di Pekanbaru.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seseorang anggota organisasi sebagai perorangan untuk dapat meniti proses kenaikan pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya. (Sitohang, 2007) Perencanaan Karir adalah proses penuh pertimbangan saat seseorang jadi memiliki pemahaman mengenai ketrampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik (Riyadi 2011). Perencanaan karir sangatlah penting bagi sebuah institusi termasuk Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) sebagai bentuk motivasi kerja bagi karyawan supaya karyawan lebih bersemangat dalam bekerja yang akhirnya nanti akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perencanaan karir membuat

kinerja karyawan lebih terarah dan terfokus karena karyawan lebih mengetahui target atau goal apa yang ingin mereka kejar untuk mendapatkan posisi jabatan di atasnya.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan Karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan BMT yang ada di kota Pekanbaru dengan nilai P value sebesar $0.084 < \alpha 0.1$. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2019) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Mikro Mitra Usaha Rakyat (MUR) PT. Bank BTPN cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Raji *et al.*, (2018) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Kesempatan mendapat promosi, supervisi, kolega kerja yang bagus akan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya kesempatan promosi jabatan yang adil, mutu pengawasan yang bagus dari atasa, dan hubungan antar karyawan yang harmonis dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT yang ada di Kota Pekanbaru dengan nilai P value sebesar $0.000 < \alpha 0.01$. Hasil

penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2019) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Divisi Mikro Mitra Usaha Rakyat (MUR) PT. Bank BTPN cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandriasih & Iqbal, (2019) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang Penting.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT yang ada di Kota Pekanbaru dengan nilai P value sebesar $0.010 < \alpha 0.05$. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2019) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Mikro Mitra Usaha Rakyat (MUR) PT. Bank BTPN cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusby & Hamzah (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT yang ada di kota pekanbaru. Ini berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT yang ada di kota pekanbaru perlu di buatnya perencanaan karir pada masing-masing BMT karena dengan adanya perencanaan karir ini membuat karyawan BMT lebih bersemangat untuk bekerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.
2. Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan BMT yang ada di kota pekanbaru perlu di buatnya perencanaan karir yang jelas di setiap BMT. Perencanaan karir membuat pekerjaan karyawan BMT lebih terfokus dan terarah, mereka lebih mengetahui langkah-langkah yang harus di lakukan untuk mendapatkan jenjang jabatan yang lebih tinggi kedepannya.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan BMT yang ada di kota Pekanbaru. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT yang ada dikota pekanbaru, Maka masing-masing BMT harus meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawannya.

Saran

1. Di harapkan kepada seluruh BMT yang ada di Kota Pekanbaru untuk membuat perencanaan karir yang jelas bagi karyawannya supaya mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.
2. Bagi peneliti lainnya, Penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam lagi mengenai Perencanaan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BMT yang ada di Kota Pekanbaru dari segala aspek.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah., Rusby, Zulkifli & Hamzah, Z. (2013). Analysis Problem of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Operation in Pekanbaru Indonesia Using Analytical Network Process (ANP) Approach. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(8).
- Indrawati, A., D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Muhammad, A. (2019). The Effect of Managerial Competencies, Compesation and Career Planning Toward Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Bank BTPN Tbk Mikro Banking Division (MUR) Pekanbaru Branch. *Journal of Management Info (JMI)*. 6(1), 17-21.
- Mandriasih, L. & Iqbal, Ali, M. (2019). Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Mediasi oleh Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* (3)1, 27-37.
- Purwati, A. A., & Arnando, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 225-235.
- Rusby, Z & Hamzah, Z. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kebangsaan Kebun Sireh Pulau Pinang. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, 1(1), 56-67.
- Rahman, S., Purwati, A.,A. & Yazid, M.,H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. *Procuratio*, 2(2), 138-152.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.

Susilaningsih, N. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. *EXCELENT*, 1(2).