

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Dalam rangka menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang, penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 30 responden yang merupakan karyawan tetap Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. Berikut karakteristik responden yang dimaksud:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang sebagai berikut :

Tabel 4.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequen	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Laki-laki	11	36.7	36.7	36.7
Valid Perempuan	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (36.7%) dan perempuan sebanyak 19 orang (63.3%). Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu, usia 18-25 tahun, usia 26-30 tahun, usia 31-40 tahun dan usia diatas 40 tahun. Adapun data mengenai usia karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

	Frequen	Percent	Valid Percent	Cum Percent
18-25	9	30.0	30.0	40.0
26-30	9	30.0	30.0	70.0
Valid 31-40	9	30.0	30.0	10.0
>40	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 96 orang responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 9 orang (30,0%), usia 26-30 tahun sebanyak 9 orang (30,0%), usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (30,0%), usia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang (10,0%). Artinya

dalam penelitian ini sebagian besar responden berusia mulai dari 18-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data mengenai tingkat pendidikan karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang sebagai berikut :

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	3	10.0	10.0	10.0
S1	25	83.3	83.3	96.7
S2	1	3.3	3.3	13.3
Lainnya	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 orang responden, yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (10,0%), S1 sebanyak 25 orang (83,3%), S2 sebanyak 1 orang (3,3%), lainnya sebanyak 1 orang (3,3%). Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data mengenai masa kerja responden dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu, 1-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun dan 31-40 tahun. Adapun data mengenai masa kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang sebagai berikut :

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequen	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Valid	1-10 Tahun	24	80.0	80.0	80.0
	11-20 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, yang memiliki masa kerja 1-10 tahun sebanyak 24 orang (80.0%) dan 11-20 tahun sebanyak 6 orang (20.0%). Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden memiliki masa kerja selama 1-10 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Data mengenai jabatan karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang sebagai berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Analyst	1	3.3	3.3	3.3
	Asisten Pem	4	13.3	13.3	16.7
	Asisten Umu	4	13.3	13.3	30.0
	CS	3	10.0	10.0	40.0
	Kontrol Int	1	3.3	3.3	43.3
	Marketing O	1	3.3	3.3	46.7
	Penyelia CS	1	3.3	3.3	50.0
	Penyelia Le	1	3.3	3.3	53.3
	Penyelia Pe	2	6.7	6.7	60.0
	Penyelia Pi	2	6.7	6.7	66.7
	Penyelia Te	1	3.3	3.3	70.0
	Penyelia Um	1	3.3	3.3	73.3
	Teller	3	10.0	10.0	83.3
	Teller Kas	3	10.0	10.0	93.3
	Wapinca	1	3.3	3.3	96.7

Yurist Pema	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Responden analyst sebanyak 1 orang (3.3%), Asisten Pemasaran 4 orang (13.3%), Asisten Umum 4 orang (13.3%), CS 3 orang (10.0%), Kontrol Internal 1 orang (3.3%), Marketing Officer 1 orang (3.3%), Penyelia Pem 2 orang (6.7%), Penyelia Pimkas 2 orang (6.7%), Penyelia Teller 1 orang (3.3%), Penyelia Umum 1 orang (3.3%), Teller 3 orang (10.0%), Teller Kas 3 orang (10.0%), Wapinca 1 orang (3.3%) Yurist Pemasaran 1 orang (3.3%).

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil dari uji validitas dan reliabilitas dari masing- masing instrumen, yaitu Pelatihan(X1) dan Pengembangan Karir(X2) serta Kompetensi Karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS 21.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument.Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dengan menentukan *degree of freedom* $df= 30-2$ $df=28$ dengan taraf

signifikan 5% atau 0,05 sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Jika

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen penelitian valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person C	r_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Pelatihan (X1)	X1.1	0,819	0,361	Valid
	X1.2	0,796	0,361	Valid
	X1.3	0,635	0,361	Valid
	X1.4	0,684	0,361	Valid
	X1.5	0,769	0,361	Valid
	X1.6	0,615	0,361	Valid
	X1.7	0,551	0,361	Valid
	X1.8	0,698	0,361	Valid
	X1.9	0,604	0,361	Valid
	X1.10	0,649	0,361	Valid
Pengembang an Karir (X2)	X2.1	0,540	0,361	Valid
	X2.2	0,925	0,361	Valid
	X2.3	0,894	0,361	Valid
	X2.4	0,554	0,361	Valid
	X2.5	0,759	0,361	Valid
	X2.6	0,579	0,361	Valid
	X2.7	0,543	0,361	Valid
	X2.8	0,903	0,361	Valid
	X2.9	0,731	0,361	Valid
	X2.10	0,867	0,361	Valid
Kompetensi Karyawan (Y)	Y.1	0,573	0,361	Valid
	Y.2	0,514	0,361	Valid
	Y.3	0,501	0,361	Valid

	Y.4	0,872	0,361	Valid
	Y.5	0,738	0,361	Valid
	Y.6	0,606	0,361	Valid
	Y.7	0,440	0,361	Valid
	Y.8	0,499	0,361	Valid
	Y.9	0,598	0,361	Valid
	Y.10	0,828	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 0,361 yang artinya seluruh pertanyaan valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid untuk analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya jika secara berulang atau di ujikan kembali. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* > dari 0.6.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
Pelatihan (X_1)	0,871	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,907	0,6	Reliabel

Kompetensi Karyawan (Y)	0,815	0,6	Reliabel
-------------------------	-------	-----	----------

Sumber: Data primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai *alpha* yaitu 0,6 yang mana dengan demikian variabel pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi karyawan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah penyebaran data normal atau tidak. Penentuan kenormalan suatu distribusi data dapat dilakukan dengan cara pengujian *Kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikan (α) sebesar 5% atau 0.05. pada uji *Kolmogorof-Smirnov* data dikatakan normal apabila nilai $\text{sig} > 0,05$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,91449244
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,075
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,485
Asymp. Sig. (2-tailed)		,973

Sumber : Data primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal dengan nilai sig 0,973 yang mana lebih besar dari nilai alpha 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas atau tidak. Untuk mengetahui terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tol (*Tolerance*).

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	,990	1,011
Pengembangan Karir	,990	1,011

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,990 dan nilai VIF sebesar 1,011, variabel pengembangan karir memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,990 dan nilai VIF sebesar 1,011. Dengan demikian seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance*>

0,1 dan nilai VIF < 10 yang mana artinya tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pemeriksaan heteroskedastisitas menggunakan uji *White Heteroskedasticity Test* dengan perkalian R-Square dan n dengan hasil $<$ dari chi square, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 21 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	R	R Square
1 Regression	848,297	5	169,659	,449	,202
Residual	3351,588	24	139,649		
Total	4199,885	29			

Sumber : Data primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *R-Square* sebesar 0,202 (n = 30) dengan hasil sebesar 6,06 dibandingkan dengan *Chi Square* residu 24 sebesar 36,41503 (*R-Square* $<$ *Chi Square*) artinya tidak terbatas dari heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai hubungan linier atau tidak. Dengan menggunakan *ramsey test*, yaitu perkalian R-Square dan n dengan hasil < dari chi square, artinya variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linier. Hasil uji linearitas menggunakan SPSS 21 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Linieritas Kompetensi Karyawan, Pelatihan dan Pengembangan Karir

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	R	R Square
1 Regression	,087	2	,044	,019 ^a	,000
Residual	246,247	27	9,120		
Total	246,334	29			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa *R-Square* sebesar 0,000 ($n = 30$) dengan hasil 0 dibandingkan dengan *Chi Square* residu 27 sebesar 40,11327 ($R-Square < Chi Square$) artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 21 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,030	5,855		2,226	,035		
Total_X1	,317	,118	,327	2,681	,012	,990	1,011
Total_X2	,420	,076	,672	5,506	,000	,990	1,011

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linear diatas diketahui bahwa Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kompetensi Karyawan (Y) dapat dirumuskan dalam persamaan berikut :

$$Y = 13.030 + 0.317(X_1) + 0.420(X_2)$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta sebesar 13.030 yang mana artinya jika pelatihan dan pengembangan karir nilainya sama dengan 0, maka kompetensi karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang adalah sebesar 13.030.

- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0.317 yang menunjukkan pengaruh positif, artinya jika Pelatihan (X1) meningkat maka Kompetensi Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,420 yang menunjukkan pengaruh positif, artinya jika Pengembangan Karir (X2) meningkat maka Kompetensi Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji apakah suatu variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikannya 0,05. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terkait dan artinya H_1 diterima. Nilai $t_{tabel} = (\alpha / 2 : n-k-1)$ maka diperoleh nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.052. Hasil uji t menggunakan SPSS 21 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,030	5,855		2,226	,035
Total_X1	,317	,118	,327	2,681	,012
Total_X2	,420	,076	,672	5,506	,000

Sumber : Data primer yang diolah,20

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1) Variabel pelatihan terhadap kompetensi karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa tabel t_{hitung} variabel pelatihan sebesar $2,681 > 2,052$ dan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, artinya pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.

2). Variabel pengembangan karir terhadap kompetensi

Dari tabel diatas diketahui bahwa tabel t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar $5,506 > 2.502$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan berguna untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari Uji F tersebut, ialah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84,297	2	269,659	11,215	,003 ^a
Residual	335,588	27	13,649		
Total	419,885	29			

Sumber : Data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung > F F tabel dengan nilai 11,215 > 3,35 (F tabel 27), dengan taraf signifikan 0,003 < 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan atau sesanggupan variabel independen mempengaruhi variabel dependen semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 21 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,603	,573	3,021

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,573 yang mana menunjukkan bahwa presentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 57,3% sedangkan 43,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai sig $0,012 < 0,05$ dan t hitung $2.681 > t$ tabel 2.502 . Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima. Artinya, secara parsial variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan pelatihan akan mempengaruhi meningkat ataupun turunnya kompetensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

Hal ini dijelaskan oleh Mangkuprawira yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu

melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik.¹ Oleh karena itu, pelatihan sangat dibutuhkan karyawan agar dapat meningkatkan potensinya dalam bekerja. Semakin sering karyawan mengikuti pelatihan, maka akan semakin baik meningkat potensi dari karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dari peneliti sebelumnya, yaitu Siti Endang Astuti (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan terhadap kompetensi karyawan.²

2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 5.506 > t \text{ tabel } 2.502$. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima. Artinya, secara parsial variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan (Y). Hasil tersebut menunjukkan pengembangan karir akan mempengaruhi meningkat ataupun turunnya kompetensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

Menurut Henry Simamora pengembangan karir sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan

¹ Mangkuprawira, Sjafril (2011). *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. Bogor : IPB.

²Siti Endang Astuti, 2018, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Malang Divisi Mobile Marketing Syariah*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No. 3Agustus

untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.³ Oleh karena itu, untuk dapat mengembangkan karir karyawan tentunya harus memiliki pengalaman kerja yang cukup. Dengan memiliki pengalaman kerja yang banyak dapat meningkatkan potensi dari karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dari peneliti sebelumnya, yaitu Dudung Abdurrahman (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan.⁴

3. Dampak bagi karyawan bank setelah mengikuti pelatihan

- a) Dapat meningkatkan kompetensi karyawan, karena selama pelatihan dibekali materi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- b) Dapat mengasah pengetahuan dan keterampilan guna mendukung kompetensi dalam menjaga standar mutu layanan yang tinggi terhadap nasabah.
- c) Mendapatkan pembekalan keterampilan teknis yang baik agar dapat mengaplikasikan materi yang diperoleh dalam lingkungan kerja.

4. Dampak bagi karyawan setelah mengikuti pengembangan karir

³ Henry Simamora 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro., Edisi ke-3 Cetakan ke-1.

⁴ Joko Sugiharjo (2017), *Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort*.Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 3, November 2017: 444-454

- a) Dapat memahami *passion* yang dimiliki, sehingga membuat karyawan dapat meningkatkan kemampuannya agar dapat bekerja lebih produktif.
- b) Memperluas dan memperbanyak relasi sehingga mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik dalam meraih kesuksesan kerja.
- c) Mengalami peningkatan kesejahteraan dengan memperoleh keuntungan atas kerja yang telah dilakukan.

5. Metode karyawan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan karir

Dapat diketahui bahwasannya karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang wajib mengikuti program pelatihan dan pengembangan karir. Karyawan baru wajib mengikuti pelatihan yang diadakan selama 2 bulan berdasarkan jabatannya, berbeda jabatan maka berbeda pula jadwal pelatihan yang dilakukan. Seperti CS dan Teller mendapatkan *Training Service*, sedangkan *Back Office* mendapatkan *BSP for back office* dan *Staff Marketing* mendapatkan *Training Sales*.

Metode Training in Class, metode ini semacam kuliah yang mempelajari teori selama kurang lebih 2 minggu. Dalam kelas ini peserta dikumpulkan sesuai dengan bidang masing-masing dan diajarkan mengenai teori yang dibutuhkan dengan kurun waktu 6 bulan sekali.

Pengembangan karir dilakukan dengan melakukan rotasi pekerjaan yang dilakukan setiap tahun. Rotasi pekerjaan sering terjadi yang diakibatkan oleh kompetensi karyawan tersebut baik sehingga memperoleh prestasi atau naik jabatan, bahkan sebaliknya yaitu penurunan jabatan atau demosi. Hal ini dilakukan ketika ada karyawan yang berprestasi, misalnya *Teller* naik menjadi *Marketing* ataupun sebaliknya apabila *Teller* tidak berprestasi selama 5 tahun, maka konsekuensinya adalah dipindahkan ke cabang lainnya.