PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL SYARIAH CABANG PALEMBANG



Oleh:

DICKA WULANDARI (17306001020)

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)

> PALEMBANG 2020



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG of KH. Jamai Abidin Fikri, Telepon 07/1 553276, Palembang 30

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKIIIR PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

Judal Skripsi

: Dicka Wulandari

Nim/Program Studi : 1730601020 / D3 Perbankan Syariah

Judul Skripsi

: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi

Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 13 Mei 2020

PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

Tanggal

Pembimbing Utama : Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si

Tanggal

Pembimbing Kedua : Abu Bakar, SH.I, M. E. Sy

Tanggal

Penguji Utama

Penguji Kedua

: Hilda, SE, M. Si

Tanggal

Ketua

: Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si

Tanggal

Sekretaris

: Dian Pertiwi, M.Si

Dipindai dengan CamScanner



KEMENTERIAN AGAMA UIN RADEN FATAH PALEMBANG PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi

Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang

Ditulis Oleh : Dicka Wulandari

NIM : 1730601020

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Ahli Madya Perbankan Syariah (A.Md)

Palembang, Mei 2020

139 800

Dr. Qodariah Barkah, M.I.

NIP. 197011261997032002



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5Telp. (0711), Fax. (0711) 354668, Website:http://radenfatah.ac.id

Formulir C.2

Hal : Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji

Kepada Yth. Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah di

Palembang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

: Dicka Wulandari NIM :1730601020

Program Studi : D3 Perbankan Syariah Judul Tugas Akhir

: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah

Palembang.

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Munaqasyah

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamuaalaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, April 2020

Pembimbing Utama

Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si

NIP. 197803272003121003

Abubakar Sidik, S.H.I.M.E.Sy NIDN.2025078802

Pembimbing Kedua



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM DIEN FATAH HALIMBANG Alamat J. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir

Ibu Wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama

: Dicka Wulandari

Nim/Jurusan

: 1730601020 / D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir

: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap

Kompetensi Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah

Cabang Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatianya kami ucapkan terima kasih.

Penguji Utama

Palembang, 28 Mei 2020 Penguji Kedua

Muhammad Rusdi, SE, M.SI NIP. 197001302006041002

Hilds, SE, M.Si NIP. 197402142003122002

Mengetahui

Wakil Dekan 1

Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag NIP. 197509282006042001



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5 Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: http://radenfatah.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Dicka Wulandari

NIM

: 1730601020

Program Studi Judul Tugas Akhir : D3 Perbankan Syariah .
: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap

Kompetensi Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah

Cabang Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan dapat dipertanggungjawabkan.

Palembang, 2 April 2020 Saya yang menyatakan,

Dicka Wulandari NIM. 1730601020

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa digunakan untuk merubah dunia"

(Nelson Mandela)

"Jadi mahasiswi tidak hanya harus pintar, melainkan berbudi pekerti yang luhur' (Dicka Wulandari)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, berkat rahmat dan karunia Allah SWT, dengan tulus Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk :

Kedua orangtuaku, Bapak H.Zukri Zuharsyah S.S dan Ibu Dra. Hj.Tri Asnita Yuniarti S.S yang selalu memberikan kasih sayang serta do'a dan dukunganuntuk setiap langkahku

Kakak sulungku Dicky Hidayatullah dan Kedua adikadikku, Dicko Rahmatullah dan Ditha Larasati

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terima kasih atas segala ilmu yang diberikan. Semoga berkah dan bermanfaat untukku.

Almamater yang saya banggakan.

ABSTRAK

Pokok masalah penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. dan Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS 21 berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner.Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 responden metode yang digunakan sampel jenuhdengan kriteria responden merupakan karyawan tetap Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan dan pengembangan karir masingmasing berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Dari koefisien determinasi diketahui bahwa 57,3% variabel kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kompetensi Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur marilah kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan umat, Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan penuh hidayah sekarang ini.

Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang" ini dengan baik dan tepat waktu.

Adapun tujuan penulisan Tugas Akhir ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pada program D3Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang banyak memberi masukan dan saran serta dorongan semangat kepada penulis. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

 Kedua orangtua, Bapak H.Zukri Zuharsyah S.S dan Ibu Dra. Hj.Tri Asnita Yuniarti S.S yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.

- 2. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A.Ph.D, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
- Ibu Dr. Hj. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- Bapak Dr. Dinnul Alfian Akbar, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
- 5. Bapak Dr. Dinnul Alfian Akbar, S.E, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Abubakar Sidik M.E.Sy selaku Pembimbing II telah memberikan arahan, saran serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- 6. Bapak H.M. Rasyid Ridho Pratama, Lc,M.E.,Sy selaku dosen pembimbing akademik.
- 7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terimakasih untuk ilmu dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di UIN Raden Fatah Palembang.
- 8. Pimpinan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang danseluruh karyawan/i Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang yang telah berkenan mengizinkan penulis melaksanakan penelitian dan membantu prosespenelitian.
- 9. Kakak dan adikku tersayang, Dicky Hidayatullah,

Siska Wahyuni, Dicko Rahmatullah, Ditha Larasati dan Araffah Adrian Khisyani, yang telah menjadi penyemangat dan motivasiku.

10. Sahabat-sahabatku, Devi, Meilta, Anggun, Anggi, Yenni, Ario, Bagus, Kristiyanto, Agung, Fauzi, Yunus, Angga, Joko, Afrianto, Budi, Edo, serta teman-teman D3 Perbankan Syariah 2017 yang telah berbagi suka duka selama di bangku perkuliahan.

11. Lembagaku tercinta, UKMK IMBI dan HMPS DPS yang telah memberikan ilmu dan pengalaman.

Akhir kata penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca.

Palembang, 06 Mei 2020 Penulis

> Dicka Wulandari 1730601020

DAFTAR ISI

HALA	AMAN JUDUL	
HALA	AMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALA	AMAN PENGESAHAN	ii
PERS	ETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIUJI	iii
МОН	ON IZIN PENJILIDAN	iv
HALA	AMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
MOT	ΓΟ DAN PERSEMBAHAN	vi
ABST	RAK	vi
KATA	A PENGANTAR	ix
DAFT	'AR ISI	xii
DAFT	'AR TABEL	xi
DAFT	AR GAMBAR	XV
BAB I	: PENDAHULUAN	
A.	Latar Belakang	1
	Rumusan Masalah	
	Tujuan Masalah	
	Manfaat Penelitian	
	Sistematika Pembahasan	
BAB I	II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN	
HIPO	TESIS	
A.	Kompetesi Karyawan	14
	Pelatihan	
	Pengembangan Karir	
	Penelitian Terdahulu	
	Kerangka Pemikiran	
F.	Pengembangan Hipotesis	29

BAB III: METODE PENELITIAN A. Setting Penelitian33 D. Populasi dan Sampel35 Metode Analisis Data 40 BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN A. Karakteristik Responden46 B. Hasil Analisis Data51 **BAB V : PENUTUP** A. Simpulan69 DAFTAR PUSTAKA71 LAMPIRAN74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena	5
Tabel 1.2 Research Gap Pelatihan	7
Tabel 1.3 Research Gap Pengembangan Karir	8
Tabel 2.1PenelitianTerdahulu	27
Tabel 3.1 Penilaian SkalaLikert	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden BerdasarkanJenisKelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik RespondenBerdasarkanUsia	47
Tabel 4.3 Karakteristik RespondenBerdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden BerdasarkanMasa Kerja	49
Tabel 4.5 Karakteristik RespondenBerdasarkanJabatan	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji HeterokedastisitasGlejser	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	58
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	59
Tabel 4.13 Hasil Uji t Parsial	61
Tabel 4.14 Hasil Uji F Simultan	62
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	28
------------------------------	----

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri perbankan merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang terampil dan cekatan serta kemampuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, agar dapat menjamin kelancaran dari suatu perusahaan. Kompetensi memiliki peran mutlak yang diperlukan oleh setiap karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan dari suatu perusahaan secara optimal.¹

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan.²

¹Ria Febriyanti 2013, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X PG. Lestari Nganjuk), JAB Vol.1 No.2.

²Rivai, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Rajawali Pers

Kompetensi juga meliputi pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dituntut agar terlatih secara teknis namun juga mampu menganalisis dan memecahkan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan.³

Permasalahan yang sering terjadi terhadap kompetensi karyawan ialah kurangnya pengetahuan mengenai produk dari perbankan itu sendiri. Hal itu dikarenakan, tidak mudah dalam mencari sumber daya manusia syariah yang professional. Sumber daya manusia yang bekerja pada bank syariah di dominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan non-syariah⁴. Fakta lainnya, mereka yang bekerja di industri keuangan syariah didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang konvensional 90%. Dengan dibekali pelatihan singkat mengenai perbankan syariah dan hanya sekitar 10% yang berlatar belakang syariah.⁵

_

⁵*Ibid*, 12.

³Endang Siti Astuti, 2018, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan*. JAB Vol. 61 No. 3.

⁴Euis Amalia, *Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia-*http://www.ekonomisyariah.org

Dalam menanggapi permasalahan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawannya dengan cara memberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi agar dapat memahami berbagai macam produk dan jasa perbankan syariah serta dapat lebih kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pelatihan ialah suatu usaha yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat lebih efektif dan efisien ⁶

Pelatihan merupakan suatu program yang sangat penting bagi seluruh karyawan dalam suatu organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan efektif.⁷

Program pelatihan yang diadakan dalam suatu organisasi diharapkan dapat mengubah cara kerja karyawan dan dapat meningkatkan potensi karyawan yang berkualitas, serta

_

⁶Sofyandi, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

⁷Devi & Shaik, 2012, Pentingnya Program Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Organisasi.

memberi nilai tambah bagi keterampilan karyawan menuju keselarasan dalam mencapai sebuah tujuan dan target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi ialah pengembangan karir. Pengembangan karir ialah suatu proses bagaimana karyawan mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih kesuksesannya. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan karir ditujukan untuk membantu karyawan untuk menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Apabila potensi dari karyawan tersebut telah meningkat, maka karyawan tersebut dapat mengembangkan karirnya, karena salah satu upaya dapat mengembangkan karir ialah dengan melihat latarbelakang pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh karyawan.

_

⁸Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya potensi dari karyawan di bank tersebut belum maksimal. Dalam meningkatkan potensi karyawan dibutuhkan pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan potensi kerja yang lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, maka potensi yang dihasilkan juga semakin maksimal. Tidak hanya itu, karyawan yang telah mengikuti pelatihan juga bisa mengembangkan karirnya.

Tabel 1.1 Fenomena

1 CHOINCHU		
NO	Keterangan	Sumber
1.	Menurut Valen, selaku karyawan Bank	Wawancara
	Sumsel Babel Syariah, mengatakan	langsung
	bahwasannya potensi karyawan belum	terhadap
	maksimal, hal itu disebabkan oleh	karyawan
	penginputan data yang lambat dengan	Bank Sumsel
	jumlah nasabah yang banyak, sehingga	Babel
	nasabah menjadi lama menunggu.	Syariah
		Cabang
		Palembang.
2.	Menurut Habib Ahmed dikutip dari	Kompas.com
	kompas.com, bahwasannya mindset	(Diakses
	karyawan bank yang rata-rata masih	Pada 14
	konvensional, sehingga kurang menyadari	Januari 2020)
	perkembangan perbankan syariah kini	
	yang semakin pesat, mengakibatkan	

	kurangnya potensi karyawan terhadap	
	pengetahuan produk perbankan syariah.	
3.	Muhammad Adil mengatakan, BSB bisa	Sripoku.com
	tetap eksis di era perbankan digital dan	Palembang
	mampu bertahan adalah karena didukung	(Diakses
	oleh yang mumpuni.Oleh sebab itu kami	Pada 26
	terus berupaya agar dapat meningkatkan	Januari 2020)
	kompetensi pegawai.	
4.	Menurut Dhoni, selaku karyawan kontrak	Wawancara
	di Bank Sumel Babel Syariah CapemUIN	langsung
	mengatakan bahwasannya belum tersedia	terhadap
	kesempatan untuk mengembangkan karir	karyawan
	sebagai karyawan tetap.	Bank Sumsel
		Babel
		Syariah
		Capem UIN
		Raden Fatah
		Palembang

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan fenomena diatas, diketahui bahwasannya permasalahan karyawan tidak terlepas dari kompetensinya. Maka dari itu, karyawan harus memiliki potensi terhadap suatu bidang agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan secara maksimal. Dalam hal ini pelatihan dan pengembangan karir karyawan diharapkan dapat meningkatkan kompetensinya agar mencapai tujuan dari perusahaan secara optimal, maka diperlukan kebijakan manajemen dalam pelatihan dan pengembangan karir agar mampu meningkatkan potensi

karyawan terhadap pelayanan, produk dan akad dalam bank syariah serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Research gap
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Pelatihan Terhadap	Terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kompetensi karyawan	1. Aprinawati (2018) 2. Ria Febriyanti (2013)
Kompetensi Karyawan	Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kompetensi karyawan	1. Rifdan (2016)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh pelatihan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Aprinawati (2018) dan Ria Febriyanti (2013) menunjukan bahwasannya terdapat pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, artinya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kompetensi karyawan sehingga dapat mambantu karyawan meningkatkan kemampuannya agar

dapat meneyelesaikan pekerjaannya dengan efektif. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Rifdan (2016) menjelaskan bahwasannya pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kompetensi karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan ialah pengembangan karir, yang dapat dilakukan apabila karyawan telah mengikuti pelatihan dan memiliki banyak pengalaman kerja.

Tabel 1.3

*Research gap

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi

Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh yang	1. Edy Sutrisno
	positif antara	(2018)
D 1	pengembangan karir	2. Abdurrahim
Pengaruh	terhadap kompetensi	(2018)
Pengembangan	karyawan	
Karir Terhadap		
Kompetensi	Tidals tandamat managamih	1 Damband
Karyawan	Tidak terdapat pengaruh	1. Bernhard
	antara pengembangan	Tewal
	karir terhadap kompetensi	(2015)
	karyawan	2. Renaldy
		(2015)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

⁹Ria Febriyanti, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan* (Jurnal Diterbitkan Hal:166)

_

Faktor pengembangan karir menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Edy Sutrisno (2018) dan Abdurrahim (2018) menyatakan bahwasannya terdapat pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. Hal ini berarti semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan maka dapat mambantu karyawan tersebut dalam meningkatkan kompetensinya sehingga dapat mengembangkan karirnya. Namun dalam penelitian Bernhard Tewal (2015) dan Renaldy (2015) menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan membahas dan mengkaji tentang bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang".

-

¹⁰Abdurrahim, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utar.(Jurnal Diterbitkan Hal:25)

¹¹Renaldy, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Pegawai Museum Prov.Sulawesi Utara(Skripsi Diterbitkan Hal:644)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawanPada Bank Sumsel Babel SyariahCabang Palembang?
- 2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.
- Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dibidang karya ilmiah terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karir serta kompetensi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pihak Bank Sumsel Babel Syariah mengenai pelatihan dan pengembangan karir yang telah dilakukan selama ini terhadap kompetensi karyawan sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai dasar kebijakan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Akademik

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan sdm mengenai pelatihan, pengembangan karir serta kompetensi karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan karya ilmiah agar dapat mengkaji secara luas mengenai pelatihan dan pengembangan karir.

E. Sistematika Penulisan

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka penelitian ini dapat dikerangkakan sebagai berikut:

Bab I, sebuah pendahuluan untuk mengantarkan Proposal Tugas Akhir secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari sub bab, yaitu Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

Bab II, membahas tentang teori dari pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi karyawan yang dijadikan sebagai landasan dalam membahas permasalahan penelitian, tinjauan pustaka dan kerangka berpikir teoritik sertahipotesis.

Bab III, menguraikan tentang rancangan penelitian yang meliputi, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian,

jenis data dan sumber data,teknik pengumpulan data, variabel penelitian, serta metode pengolahan data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).

Bab IV, merupakan hasil dan pembahasan temuan penelitian yang diperoleh dari analisis data melalui uji-uji dalam penelitian, yaitu apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

Bab V, ialah bab penutup yang berisi tentang simpulan dan saran. Dalam bab ini nantinya akan disimpulkan hasil dan pembahasannya untuk menjelaskan sekaligus menjawab permasalahan yang telah diuraikan atau menjawab hipotesis.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kompetensi Karyawan

a. Pengertian Kompetensi Karyawan

Teori Windows yang diperkenalkan oleh Donald (2007:1) menyatakan kompetensi merupakan sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap yang dimiliki oleh karyawan.¹²

Berdasarkan teori di atas dapat menjadi acuan dalam melihat berbagai fenomena yang berkaitan dengan kompetensi karyawan. Dengan kompetensi karyawan yang rendah, diperlukan peningkatan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

¹²Maria S. Sampe, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin*, Jupiter Vol.XIII No.2 (2014), hal 22 – 25.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *Competence* yang artinya adalah kecapakan, kemampuan dan kewenangan. Apabila diartikan dalam manajemen SDM kompetensi ialah kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan suatu potensi dari karyawan.¹³

Mangkunegara, kompetensi suatu kemampuan lebih yang dimiliki oleh karyawan, sehingga membuatnya berbeda dengan orang lain yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. ¹⁴

Menurut Boyatizs Dalam Hutapea Dan Nurianna Thoha adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga mampu mencapai hasil yang diharapkan.¹⁵

¹⁴ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*Bandung: Remaja Rosdakarya.

-

¹³Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (surabaya: usaha nasional,1994) hal. 33

¹⁵Hutapea dan Nurianna Thoha, Kompetensi Plus:Teori dan Desain, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Sedangkan menurut Bermawi Munthe, kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu berguna untuk melaksanakan tugasnya dengan baik berdasarkan tuntutan jabatan yang ada. 16

Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaaf ayat 19:

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukan kompetensi yang baik pula, maka ia akan mendapat hasil yang baik dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

¹⁶Bermawi Munthe, *Kunci* Praktis Desain Pembelajaran, Yogyakarta: CTSD, 2009. Hal:25.

b. Manfaat Kompetensi Karyawan

Salah satu manfaat dari kompetensi, yaitu dapat membantu dalam evaluasi kinerja karyawan dan melakukan penilaian terhadap karyawan.

c. Indikator Kompetensi Karyawan

Hutapea dan Thoha (2008), mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen utama pembentuk kompetensi, yaitu: 17

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas ataupekerjaan.

3) Konsep Diri (Sikap)

Konsep diri merupakan sikap atau nilai individu.

_

¹⁷Hutapea dan Nurianna Thoha, Kompetensi Plus:Teori dan Desain, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

4) Ciri diri (Karakter)

Ciri diri ini merupakan karakter yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

5) Motif

Motif ialah sesuatu yang menghasilkan perbuatan.

B. Pelatihan

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 3 PP No.31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, bahwasannya bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawannya melalui pelatihan kerja dengan jumlah 5% dari jumlah seluruh karyawan setiap tahunnya.

a. Pengertian Pelatihan

Menurut KBBI Pelatihan berasal dari kata latih yang berarti proses, cara, perbuatan melatih atau kegiatan atas suatu pekerjaan. Artinya sebuah proses untuk mengubah perilaku seseorang dalam meningkatkan kompetensinya yang rendah.

.

¹⁸KBBI edisi 2, Balai Pustaka, 1989.

Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto, "Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan karyawan baru mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan."

Sedangkan menurut Mangkuprawira, "Pelatihan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian agar karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik."

Adapun menurut Rae dalam Sofyandi, "Pelatihan ialah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.²¹

Pelatihan suatu proses dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi.²² Pelatihan adalah kegiatan yang dapat dilakukan dengan cara mempersiapkan peserta pelatihan yang didukung oleh perkembangan teknologi.²³

²⁰Mangkuprawira, Sjafri (2011). *Strategi Efektif Mengelolah Karyawan*. Bogor: IPB.

²²Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

¹⁹Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, CV Haragon Surabaya. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 1 (3)

²¹Sofyandi, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

²³Rolf P. Lynton dan Udai Pareek—*Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Pustaka Binaman Jakarta, 1998.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan ialah untuk mengembangkan *skill*, sehingga pekerjaan dapat lebih efektif. Dalam program pelatihan terdapat tahapan yang sistematik.Secara umum ada tiga tahapan, yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi.²⁴

c. Metode Pelatihan

Menurut Handoko, ada dua kategori pokok program pelatihan yaitu:

1. Metode on the jobtraining

Metode yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja. Berikut teknik yang bisa digunakan:²⁵

- a. Rotasi Jabatan
- b. Pelatihan Instruksi Pekerjaan
- c. Magang
- d. Coaching
- e. Penugasan Sementara

²⁴Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.

²⁵Handoko.T.Hani.2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi.II BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.

_

2. Metode off the job training

Metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja.Metode ini terbagi dua, yaitu simulasi & presentasi informasi:

A. Metode Simulasi

Peserta pelatihan menerima representasi tujuan suatu aspek organisasi dan menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya.

B. Teknik-Teknik Presentasi Informasi

Tujuan utama teknik presentasi informasi adalah menyajikan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta.

d. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara, sebagai berikut:²⁶

1. Tujuan Pelatihan

Terkait dengan penyusunan rencana dan sasaran.

_

²⁶Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Remaja Rosdakarya.

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan pada persyaratan tertentu dengan kualifikasi yang sesuai.

3. Instruktur Pelatihan

Pelatih harus memenuhi kualifikasi yang memadai, yaitu profesional dan kompeten.

4. Materi Pelatihan

Materi sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan bisa menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif.

C. Pengembangan Karir

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan sebuah sekuen dari jabatan atau posisi yang dilalui individu sepanjang hidupnya.²⁷ Secara singkat, karir dapat diartikan sebagai sebuah pola pengalamanyang berkaitan dengan pekerjaan dan kegiatan selama masa kerja seseorang.²⁸

Menurut Henry Simamora, sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda dalam perusahaan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual.²⁹

Menurut Edwin B. Fillifængembangan karir sebagai kegiatan kerja yang terpisah namun masih mempunyai hubunganyang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi seseorang". 30

²⁸Edy Sutrisno 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, , 162.

²⁹Henry Simamora 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro., Edisi ke-3 Cetakan ke-1.

²⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hal 133.

³⁰Edwin B. Flippo 2013, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Menurut AA.Prabu Mangkunegara, "Pengembangan ialah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi". 31

Pengembangan karir atau "career development" adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan posisi dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan..³²

Pengembangan karir merupakan salah satu fungsi manajemen karir yang mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangakan potensi tersebut.³³

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pekerjaan, agar mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan bisnis perusahaan.³⁴

³²ASitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), 205.

_

³¹ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan Bandung : Remaja Rosdakarya

³³M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, Hlm. 334-337

³⁴Hadari, *Manajemen Sumber Daya*, 291.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, tujuan pengembangan karir sebagai berikut :³⁵

- 1. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- 2. Mempersiapan pegawai untuk promosi.
- 3. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

c. Macam-macam Pengembangan karir

- 1. Pengembangan karir secara individual
 - a. Prestasi kerja
 - b. Exprosure
 - c. Permintaan berhenti
 - d. Kesetiaan organisasional
 - e. Mentor dan sponsor
- 2. Pengembangan karir secara organisasional

Pengembangan karir seharusnya tidak tergantung pada individual saja, dikarenakan tidak sesuai dengan kepentingan perusahaan, seperti mengadakan program pelatihan dan kursus pengembangan karir.

_

³⁵Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah, 2007, *Manajamen Sumber Daya Manusia*., Yogyakarta: Graha Ilmu, Gorda, 2004.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan, indikator pengembangan karir: 36

1. Latarbelakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk mengembangkan karir.

2. Pelatihan

Salah satu fasilitas yang dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasamendatang.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

4. Mutasi

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi..

5. Promosi Jabatan

Suatu penghargaan dengan kenaikan jabatan untuk berkembang dan maju.

-

³⁶Hasibuan, S.P. Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

D. Penelitian Terdahulu

Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Siti Endang Astuti (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Malang Divisi Mobile Marketing Syariah	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama, yaitu pelatihan dan kompetensi. Penelitian dilakukan pada bank.	Menggunakan analisis regresi linier sederhana. Populasi penelitian berbeda, yaitu Pada PT. BTPN Malang.
2.	Bernhard Tewal (2015)	Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan di Museum Negeri Prov. Sulawesi Utara	Pengembangan karir secara pasrial berpengaruh negatif dan tidak siginifikan terhadap kompetensi karyawan .	Terdapat kesamaan variabel, yaitu pelatihan dan pengembanga n karir serta kompetensi karyawan.	Objek Penelitian bukan pada bank dan populasi penelitian berbeda, yaitu di Museum Negeri Prov. Sulawesi Utara
3.	Rifdan (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Kompensasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Pos Semarang	Hasil regresi berganda secara simultan diketahui bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.	Terdapat variabel yang sama, yaitu pelatihan dan pengembanga n karir serta kompetensi karyawan,	Objek Penelitian bukan pada bank dan populasi penelitian berbeda, yaitu di PT. Pos Semarang.
		Pengaruh Pengembangan	Hasil pengembangan	Terdapat kesamaan	Menggunakan analisis regresi

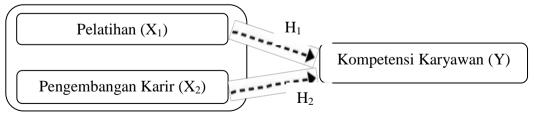
4.	Dudung	Karir Terhadap	karir pada	variabel, yaitu	linier sederhana.
	Abdurrah	Kompetensi	penelitian tersebut	pengembanga	Populasi
	man	Karyawan Di Bank	secara memiliki	n karir dan	penelitian
	(2017)	BJB Syariah	pengaruh	kompetensi	berbeda, yaitu di
			signifikan terhadap	karyawan.	Bank BJB
			kompetensi	Penelitian	Syariah.
			karyawan.	dilakukan	-
				pada bank.	
		Pengaruh Pelatihan	Hasil penelitian	Terdapat	Penelitian bukan
5.	Ria	Terhadap	tersebut terdapat	kesamaan	pada bank dan
	Febryanti	Kompetensi dan	pengaruh yang	variabel, yaitu	populasi
	(2013)	Kinerja Karyawan	signifikan antara	pelatihan dan	penelitian
		Pada	variable pelatihan	kompetensi.	berbeda, yaitu
		PT.Perkebunan	terhadap		pada PT.
		Nusantara.	kompetensi dan		Perkebunan
			pelatihan terhadap		Nusantara.
			kinejra karyawan		
			PT. Perkebunan		
			Nusantara.		

Sumber: Dikumpulkan dari penelitian terdahulu

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang terdapat pada sub bab di atas maka kerangka berfikir dari penilitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

Keterangan:

-----: Pengaruh secara parsial

Dari gambar diatas menunjukan bahwa adanya pengaruh antara variabel pelatihan dan pengembangan karir secara persial maupun simultan terhadap kompetensi karyawan.

F. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban teoritis sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang berupa dugaan sementara. TDikatakan demikian agar hipotesis dapat diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang ditentukan. Tanangan disentukan.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan

Menurut Cushway, pelatihan bertujuan mengembangkan keahlian dan kemampuan individu agar dapat memperbaiki kinerja dan metode bekerja yang baru. 39 Oleh karena itu,

³⁸Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: kencana, 2005),75.

_

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung, alfabeta,2006),70

 $^{^{39} \}mbox{Cushway}, 2001, Human Resources Management, Elekmedia Komputindo, Jakarta.$

pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan potensinya dalam bekerja. Semakin sering karyawan mengikuti pelatihan, maka akan semakin meningkat potensi karyawan tersebut. Jadi penulis berasumsi jika seorang karyawan mengikuti program pelatihan dapat berpengaruh terhadap kompetensinya.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Siti Endang Astuti dengan hasil Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan.⁴⁰

Sedangkan hasil penelitian oleh Rahinnaya Rafdan memiliki hasil penelitian Pelatihan tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kompetensi Karyawan.⁴¹

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

3Agustus

⁴⁰Siti 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.

⁴¹Rahinnaya Rafdan 2016, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Pos Semarang,

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan

Siagian, pengembangan karir merupakan suatu proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Sedangkan Menurut Mangkunegara, pengembangan karir bertujuan untuk membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Oleh karena itu, untuk mengembangkan karir karyawan tentunya harus memiliki pengalaman kerja yang cukup. Jadi, penulis berasumsi jika seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup dan latarbelakang pendidikan yang memadai maka karirnya dapat berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dudung Abdurrahman dengan hasil Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan.

_

⁴²Siagian, P, Sondang. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

⁴³Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sedangkan hasil penelitian oleh Joko Sugiharjo yang mengatakan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan.⁴⁴

H2: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

⁴⁴Joko Sugiharjo dengan judul Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort dengan hasil Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat penelitian, yaitu di Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang yang beralamatkan di Jl. Letkol Iskandar No. 537-538 Palembang, Kec.Bukit Kecil Kel.26 Ilir (30129), Telepon 0711-350239.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif dengan menggunakanpengujian statistik⁴⁵. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁶

⁴⁵Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif* (Jakarta, Grasindo, 2005), hlm,18.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif & Kualitatif,* (Bandung, Alfabeta, 2015), hlm,7.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data subjek, yang berupa respons tertulis dari responden dengan butir pernyataan pada kuesioner dengan menggunakan masing-masing indikator pada setiap variabel.

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh melalui angka-angka dan bertujuan untukmengembangkan teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.⁴⁷

b. Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden objek penelitian.⁴⁸ Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang diajukan kepada karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

⁴⁸*Ibid*, hlm 109

⁴⁷ Fatta Hanurawan 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:RajawaliPress) hlm,108

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek dari suatu karakteristik pengukuran atau sasaran penelitian. 49
Populasi juga bersifat universal yang artinya berupa generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu. 50 Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi.⁵¹ Sampel juga merupakan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang dapat mewakili dengan teknik tertentu.⁵²

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang.

Hal,10. ⁵⁰ Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabetha,2011) hlm.16.

⁵¹ Deni Darmawan, *Metodologi Peneltian Kuantitatif*, hlm,138.

⁴⁹Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial* (Bandung: Alfabeta, 2012)

⁵²Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011),hlm. 96

E. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah proses untuk memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan responden. Adapun informan yang telah peneliti lakukan wawancara ialah Valen karyawan bagian *Teller* dan Dhoni bagian *Customer Service*.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner menurut widoyo ialah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden.⁵³

Penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert, indikator variabel dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.⁵⁴

54 Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor:Ghalia Indonesia.2011) Hlm.20

_

WidoyokoEko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013) hlm, 50.

Dalam penelitian ini digunakan pilihan respon skala likert dengan jawaban skor sebagai jawaban :

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

Preferensi	Skor
1.Sangat Setuju	5
2.Setuju	4
3.Netral	3
4.Tidak Setuju	2
5.Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Metode Penelitian, 2011

F. Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu objek dari penelitian. ⁵⁵ Variabel penelitian terbagi 2, yaitu variabel independen (mempengaruhi atau bebas) dan dependen (dipengaruhi atau terikat). Variabel tersebut berupa:

- 1. Variabel Independen (X)
 - a.Pelatihan
 - b. Pengembangan karir
- 2. Variabel Dependen (Y), Kompetensi Karyawan

⁵⁵Asep Hermawan, Penelitian Bisnis : *Paradigma Kuantitiatif*(Jakarta: Grasindo, 2005)

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah gambaran mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unit analisis ke dalam kategori tertentu dari tiap variable. ⁵⁶ Definisi variabel diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi suatu arti dan memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. ⁵⁷

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

	Definisi Operasional	1	
Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Menurut Rae dalam Sofyandi pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien	a. Tujuanb. Sasaranc. Pelatih	Likert
Pengemb angan Karir (X2)	Menurut Fajar dan Heru pengembangan karir merupakan proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.	a. Latarbelakang pendidikanb. Pelatihan	Likert
	Menurut Boyatizs Dalam Hutapea	Menurut Hutapea dan	

⁵⁶ Bambang Prasetyo, Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) 90.

-

Nasir Muhammad, *Metode Penelitian*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1999),hlm 152

	Dan Thoha kompetensi adalah	Th	oha	
	kapasitas yang ada pada seseorang	a.	Pengetahuan	
Kompete	yang bisa membuat orang tersebut	b.	Keterampilan	Likert
nsi	mampu memenuhi apa yang	c.	Konsep diri (sikap)	
Karyawa	diisyaratkan oleh pekerjaan dalam	d.	Ciri diri	
n	suatu organisasi sehingga	e.	Motif	
(Y)	organisasi tersebut mampu			
	mencapai hasil yang diharapkan.			

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

H. Instrumen Penelitian

Untuk menguji data yang akan diperoleh menggunakan 2 teknik, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengkur kelayakan atau tidaknya suatu instrument.Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dari indikator kuisioner. Dapat dikatakan layak apabila nilai r_{hitung} dan r_{tabel}dengan taraf signifikan 5% atau 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur berupa butir pertanyaan dalam instrument agar dapat melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dengan pengujian berulang. Dalam menguji

reliabel atau tidaknya instrumen angket penelitian dapat menggunakan metode *Cronbach Alpa*. Nilai korelasi dari metode tersebut dapat dikatakan reliable yaitu sebesar 0,6.

I. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting, membuat kesimpulan yang mudah dipahami.⁵⁸

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah penyebaran data normal atau tidak. Penentuan kenormalan suatu distribusi data dapat dilakukan dengan cara pengujian *Kolmogorof-Smirnof* dengan taraf signifikan (α) sebesar 5% atau 0.05.

 $^{58}$ Moh Nazir, $\it Metode \ Penelitian, \ (Bogor:Ghalia Indonesia. 2011)$ Hlm. 35

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas atau tidak.Uji multikolinearitas menyatakan variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui terjadi multikolineritas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai sebagai berikut:

- ➤ Tol(*Tolerance*)>0,1=Tidakterjadi multikolinieritas
- ➤ VIF < 10 = Tidak terjadi multikolinieritas⁵⁹

c) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan. 60 Penelitian ini menggunakan uji white (white heteroskedasticity test). Jika nilai R-Square dikali n dengan hasil yang terhitung lebih kecil

J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi ke-7 (Jakarta: Erlangga,2009),276

_

⁵⁹ Suharjo, *Statistika Terapan: Disertai Contoh Aplikasi Dengan Spps*, Edisi Ke-1, Bandung.

dari Chi *Square*, kemudian dibandingkan dengan sig 0,05, apabila lebih besar dari nilai sig maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁶¹

d) Uji Linieritas

Tujuan dilakukan uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen mempunyai hubungan linier. 62 Dalam penelitian ini menggunakan Ramsey (Ramsey Reset Test), apabila hasil yang diperoleh lebih besar dari sig 0,05 maka terdapat hubungan yang linier dengan asumsi berikut:

Jika R-*Square* dikali n < chi *square* maka H0 diterima

Jika R-*Square* dikali n > chi *square* maka H0 ditolak

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih . Analisis ini berguna untuk memprediksi nilai dari variabel depenen

Syofian Siregar, Statistic Parametik Untuk Penelitian Kuantitatif, Op.Cit, hlm, 178

_

⁶¹ Agus Tri Basuki, Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*,(Jakarta :Rajawali pers,,2016),hlm,63

apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b0 + b1 X1 + b2 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kompetensi karyawan

b0 = Nilai konstanta

X1 = Pelatihan

X2 = Pengembangan karir

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Standar error

3) Uji Hipotesis

a) Uji t atau Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masingmasing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. ⁶³ Pengujian dilakukan dengan memandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan bilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0.05$). Pengambilan keputusan untuk uji t parsial sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan > 0,05 (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan < 0,05 (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.⁶⁴

b. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadp variabel terkait. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} Pada taraf signifikan 5% (α =0,05).

182

⁶³Algifari, Analisis Regresi, (Yogyakarta, BPEP UGNM, 2000), hlm.

⁶⁴ Answar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta:Salembat Empat,2011),hlm.13

- 1). Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terkait.
- 2). Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tersebut.

c) Uji Koefisien Determinasi (R²⁾

Koefisien Determinasi untuk mengetahui dan besar sumbangan dari variabel X terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai dengan satu ($0 \le R^2 \le 1$). Jika $R^2 = 1$, artinya garis regresi yang terbentuksempurna dengan naik turunnya variabel Y seluruhnya disebabkan oleh variabel X. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terkait.

⁶⁶ImamGhozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: UNBID, 2015), hlm.12

-

 $^{^{65}}$ Hadi Sutrisno, $\mathit{Statistik}$ (edisi revisi), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2017) Hlm.250

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	Cum
				Percent	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 dikelompokan 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	Cum
			Percent	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	Cumulative
				Percent	Percent
	D3	3	10.0	10.0	10.0
	S1	25	83.3	83.3	96.7
Valid	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 dikelompokan 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
	1-10 Tahun	24	80.0	80.0	80.0
Valid	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	Cumulative
	-			Percent	Percent
	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
Valid	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 mengkur 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_{hitung} > r_{tabel} maka instrumen penelitian valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person C	r _{tabel} (α=5 %)	Hasil Validitas
Pelatihan	X1.1	0,819	0,361	Valid
(X1)	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	X2.1	0,540	0,361	Valid
an Karir (X2)	X2.2	0,925	0,361	Valid
$(\Lambda 2)$	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	Y.1	0,573	0,361	Valid
Karyawan (Y)	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 menunjukan bahwa seluruh nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 0,361yang 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 reliable jika memiliki *cronbach's alpha* > dari 0.6.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Nila Alpha Alph		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 menunjukan 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. padauji Kolmogorof-Smirnov data dikatakan normal apabila nilai sig> 0,05.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardi
		zed Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,0000000 2,91449244

Most Extreme	Absolute	,089
Differences	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 menunjukan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal dengan nilai sig 0,973 yang mana lebih besar dari nilai alpha 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas

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 niali 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 penelitiam ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		_			
	Sum of		Mean		
Model	Squares	Df	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

M	odel	Sum of Squares	df	Mean Square	R	R Square
1	Regressi on	,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

		Unstanda	ardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinea Statisti	,
Model		В	Std. Error	Beta	Т	Sig.	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 diinterprestasikan 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 memandingkan 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 nilat 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

		dardized ficients	Standardized Coefficients		
		Std.			
Model	В	Error	Beta	t	Sig.
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)

Mo	del	Sum of	Df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
	Regression	84,297	2	269,659	11,215	,003 ^a
1	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 (R²)

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 (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,603	Square 573	3 021
1	,770	,003	,575	3,021

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,573 yang mana menunjukan 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 H1 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.67 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

⁶⁷ Mangkuprawira, Sjafri (2011). Strategi Efektif Mengelolah Karyawan. Bogor: IPB.

tersebut. Hal ini diperkuat dari peneliti sebelumnya, yaitu Siti Endang Astuti (2018) menunjukan adanya pengaruh positif pelatihan terhadap kompetensi karvawan.⁶⁸

Pengaruh Pengembangan Karir **Terhadap** Kompetensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan t hitung 5.506> t tabel 2.502. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima. Artinya, parsial variabel Pengembangan Karir (X2)secara 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

3Agustus

⁶⁸Siti Endang Astuti, 2018, Pengaruh Pelatihan Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Malang Divisi Mobile Marketing Syariah, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No.

atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. 69 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) menunjukan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan. 70

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.

⁶⁹ Henry Simamora 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro., Edisi ke-3 Cetakan ke-1.

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

_

c) Mendapatkan pembekalan keterampilan teknis yang baik agar dapat mengaplikasikan materi yang diperoleh dalam lingkungan kerja.

4. Dampak bagi karyawan setelah mengikuti pengembangan karir

- a) Dapat mamahami passion yang dimiliki, sehingga membuat karyawan dapat meningkatkan kemampuannya agar dapat bekerja lebih produktif.
- b) Memperluas dan memperbanyak relasi sehinnga 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.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang, hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial yang menunjukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.681
 2.502 dan nilai signifikan sebesar 0,012 < 0,05.
- 2. Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang, hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial yang menunjukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.506 > 2.502 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.</p>

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yangdapat diajukan adalah sebagaiberikut:

- 1. Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara mengadakan program pelatihan dan pengembangan karir yang mana hal tersebut dapat menjadi faktor untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- 2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pelatihan dan pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan serta diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian dengan menambah variabel yang lebih banyak pada objek penelitian yang berbeda.
- 3. Diharapkan pada penelitian yang akan datang jumlah sampel yang digunakan bisa lebih banyak. Dengan sampel yang lebih banyak, maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Rivai, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Rajawali Pers

Sofyandi, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2003). *Manajemen*Sumber Daya Manusia PerusahaanBandung: Remaja

Rosdakarya.

Hutapea dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus:Teori dan*Desain, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama..

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Remaja Rosdakarya.

Edy Sutrisno 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, , 162.

Henry Simamora 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.,

Edisi ke-3 Cetakan ke-1.

Sondang P. Siagian, Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi, dan Strateginya. Jakarta : Bumi Aksara, 2000.

M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, Hlm. 334-337.

Hasibuan, S.P. Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung, alfabeta,2006),70

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2007)

Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung:

PT. Remaja Rosdakarya.

Moh Nazir, *Metode Penelitian* ,(Bogor:Ghalia Indonesia.2011) Hlm.20

Hadi Sutrisno, *Statistik (edisi revisi)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2017) Hlm.250

JURNAL DAN SKRIPSI

Ria Febriyanti 2013, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X PG. Lestari Nganjuk), JAB Vol.1 No.2.

Euis Amalia, Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan

Ekonomi Islam di Indonesia-http://www.ekonomisyariah.org

Abdurrahim, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utar.(Jurnal Diterbitkan Hal:25)

Renaldy, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Pegawai Museum Prov.Sulawesi Utara (Skripsi Diterbitkan Hal:644)

Siti 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. 3

Rahinnaya Rafdan 2016, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Pos Semarang*.

LAMPIRAN

Lampiran 1

A. Profil Responden

	Berilah tanda d			iap jawa	ban yang mer	nurutanda
1.	paling sesuai d Nama	engan diri an :	da 			
2.	Jenis Kelamin Usia :	:		a 25 Tahu 40 Tahur	-	ta Tahun Tahun
4.	Pendidikan Tera	khir :	SL	ſΡ	D3	S2 Lain
5.	Masa Kerja	:	\mathbf{H}	Tahun 20 Tahun		Tahun Tahun
	Jabatan/Golong: Petunjuk Peng					
1.	Sebelum mengi	si kuesioner	ini, moho	n Bapak	/Ibu membac	a setiap butir
	pertanyaan deng	an cermat.				
2.	Bapak/Ibu mem	berikan tand	a check i	ist (XL)	pada kolom	yang sesuai
	dengan pilihan.					
3.	Untuk setiap but	ir pertanyaan	hanya dip	erbolehl	an memilih s	atu altematif
	jawaban.					
4.	Jika ada kesalah	an dalam me	milih alte	matif ja	waban, beri ta	nda (X) pada
	kolom yang sal	ah kemudian	beri tand	a check	list (从) pada	kolom yang
	sesuai.					
5.	Semua pertanya	m yang ada, s	mohon di	jawab ta	npa ada satup	un terlewat.
C.	Keterangan Ja	waban				
1.	SS = Sanga	t Setuju	2.	S =	Setuju	
3.	N = Netral	l	4.	TS =	Tidak Setuju	
5.	STS = Sanga	it Tidak Setuj	ju			

No.	Pernyataan Pelatihan	SS	S	N	TS	STS
	Tujuan Pelatihan					
1.	Pelatihan memberikan kesempatan bagisaya					
	untuk meningkatkan kompetensi.					
2.	Saya ingin meningkatkan kemampuan dan					
	keterampilan agar semakin berkembang.					
Peser	ta Pelatihan					
3.	Saya bersedia mengikuti pelatihan					
	yangdiselenggarakan oleh pihak Bank Sumsel					
	Babel Syariah.					
4.	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
	uktur Pelatihan				Г	
5.	Peranan instruktur pelatihan dalam					
	membimbingmembuat saya lebih mengerti					
	bagaimana cara kerja yang baik.					
6.	Instuktur menguasai materi pelatihan sehingga					
2.5	mampu menjelaskan materi dengan baik.					
-	ri Pelatihan			1	<u> </u>	
7.	Materi yang diberikan dalam pelatihan mudah					
	untuk dipahami					
8.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya,					
	sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya					
N # 4	lakukan.					
	de Pelatihan			1		
9.	Media presentasi yang digunakan padapelatihan,					
	membantusaya dalam memahami apa yang					
10	disampaikan selama pelatihan.					
10.	Metode yang digunakan membantu saya					
	memahami pelatihan yang diselenggarakanoleh					
	Bank Sumsel Babel Syariah.					

No	PernyataanPengembangan karir	SS	S	N	TS	STS
	Latarbelakang Pendidikan	ı				
1.	Latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untukmengembangkan karir di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.					
2.	Saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensipekerjaan saya.					
	Pelatihan	•				
3.	Pihak Bank Sumsel Babel Syariah selalu memberikanpelatihan rutin kepada karyawan.					
4.	Dengan adanya pelatihan yang diberikan, saya mendapat keahlian tertentu yangdapat membantu dalam bekerja.					
	Pengalaman Kerja					
5.	Saya memilikipengalaman kerja yang cukup mengenai pekerjaan saya.					
6.	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karirdan profesi saya.					
	Mutasi	ı				
7.	Saya merasa senang adanya pemindahan kerja karena dipercaya memiliki tanggung jawab terhadap tugas yangdiberikan.					
8.	Saya merasa senang adanya pemindahan karena dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai sesuai dengan skill kemampuan yang dimiliki.					
	Promosi Jabatan	1				
9.	Saya merasa senang promosidalam perusahaan sesuai latar belakang pendidikankaryawan.					
10.	Saya merasa senang jenjang karir diperusahaan berdasarkan kualitas kerja karyawan.					

No	Pernyataan					
	Kompetensi Karyawan	SS	S	N	TS	STS
	Pengetahuan					
1.	Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya					
	dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Pengetahuan yang saya miliki, saya dapat memecahkan					
	masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di					
	perusahaan.					
	Keterampilan					
3.	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap					
	rekan kerja dan nasabah.					
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki					
	inisiatif dalam menyelesaikan tugas.					
	Sikap					
5.	Selalu menghindari untuk bersikap emosional pada saat					
	menghadapi kegagalan dalam menyelesaikan					
	pekerjaan.					
6.	Meskipun sedang berada dalam tekanan, saya selalu					
	berhati-hati dalam mengambil keputusan.					
	Karakter					
7.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk					
	menyesuaikan diri terhadap hal baru.					
8.	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada					
	sendirian dalam menyelesaikan pekerjaan .					
	Motif					
9.	Saya ingin memiliki kesuksesan dari pekerjaan					
	yang saya lakukan.					
10.	Setiap tugas diupayakan dapat selesai melebihi dari					
	standar target yang telah ditetapkan.					

					Pelat	tihan					
R	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
R1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
R2	2	3	2	5	4	2	5	3	3	3	32
R3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	40
R4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
R9	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	38
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
R12	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
R13	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R16	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
R17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R22	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
R23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
R24	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	45
R25	3	3	5	3	3	4	5	5	4	5	40
R26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
R27	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
R28	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	43
R29	5	3	3	4	5	3	4	3	5	3	38
R30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43

				Pen	gemba	ngan K	arir				
R	X 1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
R1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	30
R2	5	2	2	5	2	5	5	2	3	4	35
R3	4	2	2	4	2	4	4	1	4	2	29
R4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	30
R5	4	2	2	4	2	4	4	2	3	2	29
R6	5	2	2	5	1	4	4	2	4	4	33
R7	5	3	2	5	2	5	5	2	5	4	38
R8	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	30
R9	5	2	2	5	2	5	4	2	4	2	33
R10	4	1	2	4	4	2	4	2	4	2	29
R11	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	34
R12	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46
R13	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
R14	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
R15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
R16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
R17	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	43
R18	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
R19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
R20	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
R21	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
R22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
R23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
R24	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
R25	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
R26	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	45
R27	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	37
R28	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	46
R29	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	46
R30	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33

				Koı	npeten	si Kary	awan				
R	X 1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
R1	5	5	4	2	5	4	4	5	4	3	41
R2	4	5	4	2	4	4	3	5	4	2	37
R3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	33
R4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	36
R5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	2	39
R6	5	4	3	2	5	4	4	4	4	2	37
R7	3	5	5	2	4	4	4	5	4	3	39
R8	5	3	4	2	5	4	4	3	4	5	39
R9	4	5	5	2	4	4	4	5	4	5	42
R10	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	43
R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R13	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
R14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
R16	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
R17	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
R18	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
R19	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
R20	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
R21	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
R22	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
R23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
R24	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
R25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
R26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
R27	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
R28	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
R29	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	39
R30	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45

<u>Lampiran 3.</u> Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas Pelatihan

Correlations

		Xl_l	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Xl_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,645**	,374*	,634**	,810**	,521**	,245	,417*	,553**	,353	,819**
	Sig. (2-tailed)		,000	,042	,000	,000	,003	,192	,022	,002	.056	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	,645**	1	,494**	,620**	,640**	,324	,406 [*]	,691**	,277	,351	,796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000	.000	.081	.026	,000	.139	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	,374*	,494**	1	,076	,179	,570**	,179	,458*	,240	,635**	,635**
	Sig. (2-tailed)	.042	.006		.691	.344	.001	.344	.011	.201	.000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson	,634**	,620**	,076	1	,870**	,187	,520**	,336	,351	,219	.684**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.000	,691		,000	,321	.003	,070	.058	.246	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson	,810	.640**	,179	,870**	1	,288	,477**	,360	,532"	.174	,769**
	Correlation Sig. (2-tailed)		· ·				,123	.008	.051			
	N	,000 30	,000 30	,344 30	,000 30	30	,123	,008	,051	,002 30	,357 30	,000 30
X1_6	Pearson	,521"	.324	,570**	.187	,288	1	066	.230	.451°	,531"	,615"
	Correlation Sig. (2-tailed)	_	,		,			,	,			·
	N (2-tailed)	,003 30	,081 30	,001 30	,321 30	,123 30	30	,728 30	,222 30	,012 30	,003 30	,000, 30
X1_7	N Pearson	.245	,406	.179	,520**	,477**	-,066	30	,668**	.156	,348	,551"
-	Correlation		·		-		•	1		•		·
	Sig. (2-tailed)	,192	,026	,344	,003	,008	,728		,000	,411	,059	,002
X1_8	N Pearson	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Correlation	,417*	,691**	,458°	,336	,360	,230	,668**	1	,178	,462	,698**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,011	,070	,051	,222	,000		,348	,010	,000
X1 9	N Pearson	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Correlation	,553**	,277	,240	,351	,532**	,451	,156	,178	1	,339	,604**
	Sig. (2-tailed)	,002	,139	,201	,058	,002	,012	,411	,348		,067	,000
371 10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_10	Pearson Correlation	,353	,351	,635**	,219	,174	,531``	,348	,462 [*]	,339	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,056	,057	,000	,246	,357	,003	,059	,010	,067		,000
T	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_ Xl	Pearson Correlation	,819**	,796**	,635**	,684**	,769**	,615``	,551``	,698**	,604**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
	N relation is signific	30	30 01 laval (30	30	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 Validitas Pengembangan Karir

Correlations

						Correla	LIUIIS					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,368*	,269	,796"	,166	,521"	,628**	,304	,335	,394*	,540*
	Sig. (2-tailed)		,045	,151	,000	,382	,003	,000	,103	,070	,031	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	,368*	1	,835"	,367*	,676**	,568**	,432*	,852**	,686**	,794"	,925*
	Sig. (2-tailed)	,045		,000	,046	,000	,001	,017	,000	,000	,000	,000
WD 3	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	,269	,835**	1	,299	,735"	,440*	,441*	,869**	,597**	,751"	,894*
	Sig. (2-tailed)	,151	,000		,108	,000	,015	,015	,000	,001	,000	,000
V5.4	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	,796"	,367*	,299	1	,277	,586"	,386*	,338	,362*	,374*	,554*
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,108		,138	,001	,035	,067	,050	,042	,002
us =	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	,166	,676**	,735**	,277	1	,070	,161	,819**	,574**	,590**	,759*
	Sig. (2-tailed)	,382	000	,000	,138		,714	,397	,000	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	,521**	,568**	,440*	,586**	,070	1	,320	,394*	,374*	,445*	,579
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,015	,001	,714		,085	,031	,041	,014	,00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	,628**	,432*	,441*	,386*	,161	,320	1	,303	,343	,523"	,543
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,015	,035	,397	,085		,103	,064	,003	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_8	Pearson Correlation	,304	,852**	,869**	,338	,819"	,394*	,303	1	,574**	,756"	,903
	Sig. (2-tailed)	,103	,000	,000	,067	,000	,031	,103		,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_9	Pearson Correlation	,335	,686**	,597"	,362*	,574**	,374*	,343	,574"	1	,602**	,731
	Sig. (2-tailed)	,070	,000	,001	,050	,001	,041	,064	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_10	Pearson Correlation	,394*	,794"	,751"	,374*	,590 * *	,445*	,523**	,756**	,602**	1	,867*
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,042	,001	,014	,003	,000	,000		,000
-	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X 2	Pearson Correlation	,540**	,925**	,894"	,554**	,759"	,579**	,543"	,903"	,731"	,867**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,002	,000	,001	,002	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Kompetensi Karyawan Correlations

+

	Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,176	,066	,451*	,699**	,239	,171	,122	,280	,481**	,573**
	Sig. (2-tailed)		,352	,729	,012	,000	,203	,366	,520	,134	,007	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,176	1	,239	,351	,245	,062	,086	,861**	,194	,227	,514**
	Sig. (2-tailed)	,352		,203	,057	,192	,746	,651	,000	,305	,227	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,066	,239	1	,397*	-,027	,267	,194	,176	,302	,434*	,501**
	Sig. (2-tailed)	,729	,203		,030	,886	,154	,305	,352	,105	,017	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,451*	,351	,397*	1	,679"	,450*	,377*	,314	,377*	,706**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,012	,057	,030		,000	,013	,040	,091	,040	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,699**	,245	-,027	,679**	1	,437*	,252	,310	,387*	,621**	,738"
	Sig. (2-tailed)	,000	192	,886	,000		,016	,179	,095	,035	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,239	,062	,267	,450*	,437*	1	,092	,083	,906"	,400*	,606**
	Sig. (2-tailed)	,203	,746	,154	,013	,016		,630	,662	,000	,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,171	,086	,194	,377*	,252	,092	1	,100	,146	,338	,440*
	Sig. (2-tailed)	,366	,651	,305	,040	,179	,630		,599	,442	,068	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,122	,861**	,176	,314	,310	,083	,100	1	,100	,260	,499**
	Sig. (2-tailed)	,520	,000	,352	,091	,095	,662	,599		,599	,165	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,280	,194	,302	,377*	,387*	,906**	,146	,100	1	,338	,598**
	Sig. (2-tailed)	,134	,305	,105	,040	,035	,000	,442	,599		,068	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,481"	,227	,434*	,706"	,621**	,400 *	,338	,260	,338	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,007	,227	,017	,000	,000	,029	,068	,165	,068		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	,573"	,514**	,501**	,872**	,738"	,606**	,440*	,499**	,598"	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,005	,000	,000	,000	,015	,005	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinea	rity Statistics
Model		В	B Std. Error		t	Sig.	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

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji Heteroskedastisitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,449 ^a	,202	,036	11,81734

a. Predictors: (Constant), PERKALIAN_X1_X1, X1_KUADRAT, X2_KUADRAT, Total_X1, Total_X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	848,297	5	169,659	1,215	,332
	Residual	3351,588	24	139,649		
	Total	4199,885	29			

a. Predictors: (Constant), PERKALIAN_X1_X1, X1_KUADRAT, X2_KUADRAT, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: RES_KUADRAT

Coefficients^a

		Unstandardi	zed Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-346,049	254,250		-1,361	,186
	Total_X1	9,496	8,248	3,761	1,151	,261
	Total_X2	8,523	7,866	5,236	1,084	,289
	X1_KUADRAT	-,072	,098	-2,468	-,740	,466
	X2_KUADRAT	-,068	,082	-3,221	-,821	,419
	PERKALIAN_X1_X1	-,086	,074	-2,832	-1,161	,257

a. Dependent Variable: RES_KUADRAT

Uji Linieritas Kompetensi Karyawan dan Pelatihan

Model Summary

				Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
1	,019 ^a	,000	-,074	3,01997418

a. Predictors: (Constant), X2_KUADRAT, X1_KUADRAT

ANOVA^b

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			

a. Predictors: (Constant), X2_KUADRAT, X1_KUADRAT

Coefficients^a

		Unstandardiz	ed Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,279	3,113		,090	,929
	X1_KUADRAT	-8,044E-5	,001	-,011	-,059	,954
	X2_KUADRAT	-7,039E-5	,001	-,014	-,072	,943

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collineari	ty Statistics	
Model		В	B Std. Error		T	Sig.	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

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity St		Statistics Statistics	
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji Koefisien Determinasi (R²)

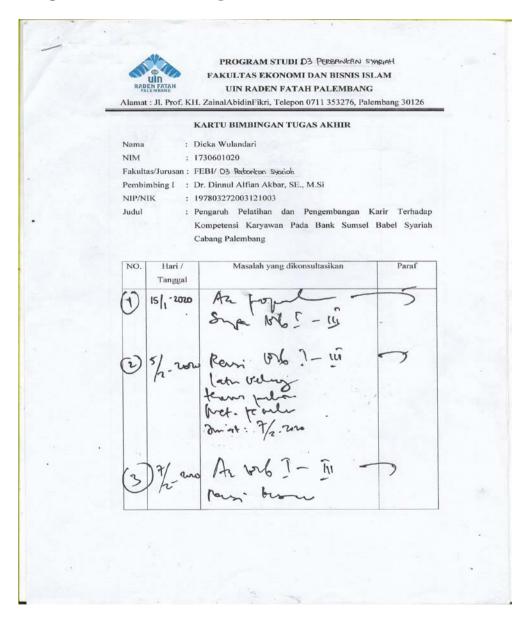
Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 7. Lembar Bimbingan





PROGRAM STUDI D3 PERENDEAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

10/1-m	Acc Jugare Sille hour	>
	Ar 076] - 3 - Seg > 80m) '



PROGRAM STUDI D3 PEREANTAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama

: Dicka Wulandari

NIM

: 1730601020

Fakultas/Jurusan

: FEBI/ D3 Perbankan Syariah

Pembimbing II

: Abubakar Sidik, M.E.Sy

NIDN

: 2025078802

Judul

: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir

Terhadap Kompetensi Karyawan Pada

Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang

NO.	Hari / Tanggal	Masalah yang dikonsultasikan	Paraf
ŀ	28/01-2020	-premi fulis, largid the II	8-
		- préaile josenost Jan hipoteris	2
	03/02 202		•
4.	05/02-2010	- Deut Quenoner - all bre D em ale One some	\$
j.	30/3-2020	- are for a	3
€.	31 /3-2020	- are one keedanh	Q.

Lampiran 8. Surat Balasan Dari Bank Sumsel Babel Syariah

Cabang Palembang

