

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Bank Syariah Indonesia**

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri,

BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

## 2. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia

### a. Visi

*TOP 10 GLOBAL ISLAMIC BANK*

### b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan Syariah di Indonesia (*Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi Top 5 bank berdasarkan asset "500+T" dan nilai buku 50 T di tahun 2025*).
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham (*Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia "ROE 18%" dan valuasi kuat (PB>2)*).
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia (*perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja*).

## B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 30 responden karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II, dengan melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat responden berdasarkan jenis kelamin, usia. Dalam penelitian ini dilakukan penggolongan tersebut terhadap responden dikarenakan untuk mengetahui karakteristik responden secara jelas sebagai objek penelitian.

## 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, dalam penelitian ini karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	26	86,7	86,7	86,7
Perempuan	4	13,3	13,3	100
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II responden yang didapat sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang.

## 2. Usia Responden

Berdasarkan usia, dalam penelitian ini karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	25	83.3	83.3	83.3
	31 - 40	4	13.3	13.3	96.7
	41 - 50	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Keterangan tabel 4.2 bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II responden yang didapat sebagian besar berusia 21-30 tahun. Sesuai tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berusia 21-30 tahun berjumlah 25 orang, responden berusia 31-40 tahun berjumlah 4 orang, responden berusia 41-50 tahun berjumlah 1 orang.

### 3. Lama Berkerja Responden

Berdasarkan lama bekerja, dalam penelitian ini karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

#### **Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		<b>Lama Berkerja</b>			
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>1 - 10</b>	<b>25</b>	<b>83.3</b>	<b>83.3</b>	<b>83.3</b>
	<b>11 - 20</b>	<b>4</b>	<b>13.3</b>	<b>13.3</b>	<b>96.7</b>
	<b>21 - 30</b>	<b>1</b>	<b>3.3</b>	<b>3.3</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Keterangan tabel 4.3 bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II responden yang didapat sebagian besar lama bekerja 1-10 tahun. Sesuai tabel diatas dapat dilihat bahwa responden lama bekerja 1-10 tahun berjumlah 25 orang, responden lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 4 orang, responden lama bekerja 21-30 tahun berjumlah 1 orang.

### C. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur yang digunakan instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pernyataan tersebut valid, maka demikian pula sebaliknya. Adapun  $r$  tabel pada penelitian ini adalah 0,3610. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap item menunjukkan bahwa  $r$  hitung > 0,3610. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang diuji adalah valid. Berikut ini adalah tampilan hasil uji validitas :

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas terhadap Pendidikan (X1)**

No.	Pertanyaan Variable Pendidikan (X1)	r hitung	r table	Keterangan
1.	Variable Pendidikan X1.1	0,905	0,3610	Valid
2.	Variable Pendidikan X1.2	0,892	0,3610	Valid

*Sumber: Olahan data primer 2021*

Berdasarkan pada Tabel 4.3 hasil uji validitas untuk variabel pendidikan (X1)  $r$  hitung lebih besar dan  $r$  tabel lebih kecil, maka  $r$  tabel semuanya lebih kecil dari  $r$  hitung dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel pendidikan (X1) dikatakan Valid.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas terhadap Prestasi Kerja(X2)**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Variable Prestasi Kerja (X2)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Variable Prestasi Kerja (X2.1)	0,744	0,3610	Valid
2.	Variable Prestasi Kerja (X2.2)	0,668	0,3610	Valid
3.	Variable Prestasi Kerja (X2.3)	0,838	0,3610	Valid
4.	Variable Prestasi Kerja (X2.4)	0,793	0,3610	Valid
5.	Variable Prestasi Kerja (X2.5)	0,815	0,3610	Valid
6.	Variable Prestasi Kerja (X2.6)	0,746	0,3610	Valid

*Sumber: Olahan data primer 2021*

Berdasarkan pada Tabel 4.5 hasil uji validitas untuk variabel prestasi kerja (X2) r hitung lebih besar dan r tabel lebih kecil, maka r tabel semuanya lebih kecil dari r hitung dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel prestasi kerja (X2) dikatakan Valid.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas terhadap Pengalaman Kerja(X3)**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Variable Pengalaman Kerja (X3)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Variable Pengalaman Kerja (X3.1)	0,448	0,3610	Valid
2.	Variable Pengalaman Kerja (X3.2)	0,791	0,3610	Valid
3.	Variable Pengalaman Kerja (X3.3)	0,666	0,3610	Valid

*Sumber: Olahan data primer2021*

Berdasarkan pada Tabel 4.6 hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja (X3) r hitung lebih besar dan r tabel lebih kecil, maka r tabel semuanya lebih kecil dari r hitung dan dapat disimpulkan bahwa semua pengalaman kerja (X3) dikatakan Valid.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas terhadap Pengembangan Karir (Y)**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Variable Pengembangan Karir (Y)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
------------	---	-----------------	----------------	-------------------

1.	Variable Pengembangan Karir (Y.1)	0,719	0,3610	Valid
2.	Variable Pengembangan Karir (Y.2)	0,679	0,3610	Valid
3.	Variable Pengembangan Karir (Y.3)	0,500	0,3610	Valid
4.	Variable Pengembangan Karir (Y.4)	0,702	0,3610	Valid
5.	Variable Pengembangan Karir (Y.5)	0,718	0,3610	Valid

Sumber: Olahan data primer 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir (Y)  $r$  hitung lebih besar dan  $r$  tabel lebih kecil, maka  $r$  tabel semuanya lebih kecil dari  $r$  hitung dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel pengembangan karir (Y) dikatakan Valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*.

Kuesioner reliabel apabila *alpha cronbach* >0,60 dan tidak reliabel jika sama tau dibawah 0,60.

Berikut ini adalah tampilan hasil uji reliabilitas yang menjelaskan bahwa uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Standar Alpha	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Pendidikan (X1)	0,60	0,893	Reliabel
2.	Prestasi Kerja (X2)	0,60	0,792	Reliabel
3.	Pengalaman Kerja (X3)	0,60	0,728	Reliabel
4.	Pengembangan Karir (Y)	0,60	0,762	Reliabel

Sumber: *Olahan data primer (2021)*

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach alpha* dari semua variabel > 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dipercaya dan handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel serta dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standard deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas bisa dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data menyebar tidak normal. Dalam penelitian ini terdapat hasil uji normalitas, sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14200813
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.095
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

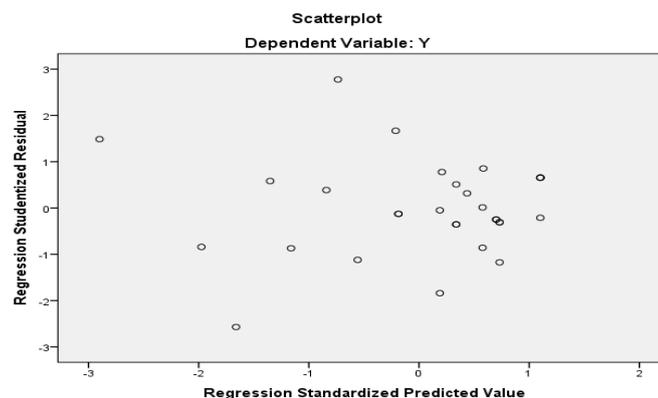
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.9 hasil uji SPSS diketahui bahwa data semua variabel menunjukkan nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed) yaitu  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan cara untuk mendeteksinya yaitu dengan analisis output Scatterplots SPSS. Apabila pada grafik diketahui titik-titik penyebaran diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedasitas**  
**Scatterplots**



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada gambar diatas, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedasitas, dikarenakan dari grafik diketahui titik-titik

penyebaran diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X dengan variabel Y mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dapat dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*, jika nilai Sig.  $< \alpha = 0,05$  maka model regresi dapat dikatakan linear dan sebaliknya.

**Tabel 4.10**

#### **Uji Linearitas Pendidikan dan Pengembangan Karir**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PENGEMBA	Between	(Combined)	146.271	5	29.254	11.914	.000
NGAN KARIR	Groups	Linearity	138.339	1	138.339	56.342	.000
*		Deviation					
PENDIDIKAN	from	Linearity	7.932	4	1.983	.808	.532
Within Groups			58.929	24	2.455		
Total			205.200	29			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.10 didapat nilai Sig. *Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengembangan karir.

**Tabel 4.11**

**Uji Linearitas Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PENGEMBA	Between	(Combined)	149.667	10	14.967	5.121	.001
NGAN	Groups	Linearity	125.098	1	125.098	42.801	.000
KARIR *		Deviation from Linearity	24.568	9	2.730	.934	.519
PRESTASI	Within Groups		55.533	19	2.923		
KERJA	Total		205.200	29			

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Pada tabel 4.11 didapat nilai Sig. *Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh prestasi kerja dan pengembangan karir.

**Tabel 4.12**

**Uji Linearitas Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PENGEMBAN	Between	(Combined)	61.857	3	20.619	3.740	.023
GAN KARIR *	Groups	Linearity	48.109	1	48.109	8.726	.007

PENGALAMAN KERJA	Deviation from Linearity	13.748	2	6.874	1.247	.304
	Within Groups	143.343	26	5.513		
	Total	205.200	29			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.12 didapat nilai Sig. *Linearity* sebesar  $0,007 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieriras dengan melihat besarnya tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir yaitu nilai  $VIF < 10$  atau *Tolerance*  $> 0.10$ , hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi terhindar dari masalah multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil pengujian uji multikolinearitas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.034	3.599		-1.121	.273		
PENDIDIKAN	.963	.226	.489	4.262	.000	.538	1.860
PRESTASI KERJA	.296	.085	.394	3.469	.002	.551	1.815

PENGALAMAN KERJA	.651	.264	.220	2.470	.020	.892	1.121
---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. *Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR*

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan VIF. Hasil *tolerance* ketiga variabel independen pendidikan (X1) 0,538, prestasi kerja (X2) 0,551, pengalaman kerja (X3) 0,892, nilai tersebut menunjukkan > 0,10. Nilai VIF ketiga variabel independen pendidikan (X1) 1,860, prestasi kerja (X2) 1,815, pengalaman kerja (X3) 1,121, menunjukkan < 10,00, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### E. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variable independennya lebih dari satu variable. Untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) yaitu dari pendidikan (X<sub>1</sub>) prestasi kerja (X<sub>2</sub>) pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu pengembangan karir (Y).

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.034	3.599		-1.121	.273
PENDIDIKAN	.963	.226	.489	4.262	.000
PRESTASI KERJA	.296	.085	.394	3.469	.002
PENGALAMAN KERJA	.651	.264	.220	2.470	.020

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Maka didapat perhitungannya pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -4,034 + 0,963X_1 + 0,296X_2 + 0,651X_3$$

Keterangan:

Y = Pengembangan Karir

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Pendidikan

X2 = Prestasi Kerja

X3 = Pengalaman Kerja

Dengan besarnya konstanta (-4,034) koefisien pendidikan X1, prestasi kerja X2, dan pengalaman kerja X3 bernilai nol (0), maka diperoleh pengembangan karir sebesar -4,034 satuan. Hal ini berarti tanpa adanya nilai X1, X2, X3, dan X3 terhadap Y, maka nilai pengembangan karir mengalami penurunan.

Koefisien regresi pendidikan (X1) sebesar 0,963 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan pendidikan (X1) akan

meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,963 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi prestasi kerja (X2) sebesar 0,296 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan prestasi kerja (X2) akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,296 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi pengalaman kerja (X3) sebesar 0,651 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan pengalaman kerja (X3) akan meningkatkan skor pengembangan karir sebesar 0,651 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

## **F. Uji Hipotesis**

### **1. Uji T (Parsial)**

Uji T atau uji Parsial yang digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial akan menerangkan variabel dependen. Uji T diukur dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*, begitu juga sebaliknya, apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka secara parsial variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*

**Tabel 4.15****Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.034	3.599		-1.121	.273
PENDIDIKAN	.963	.226	.489	4.262	.000
PRESTASI KERJA	.296	.085	.394	3.469	.002
PENGALAMAN KERJA	.651	.264	.220	2.470	.020

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

1. Menjawab Hipotesis Pendidikan (X1)

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,262 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,0555. Perbandingannya didapatkan hasil  $4,262 > 2,0555$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir.

Maka disimpulkan didalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan antara variable pendidikan terhadap pengembangan karir, hasil penelitian ini dapat jg diperkuat dengan faktor pendukung yang telah dijelaskan dalam fenomena bahwasannya variabel pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan itu sangat berpengaruh, dalam

contoh kasus ini pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMBII pengembangan karir karyawan salah satunya bergantung pada pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan.

## 2. Menjawab Hipotesis Prestasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,469 dengan nilai Sig 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,0555. Perbandingannya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $3,469 > 2,0555$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir.

Maka disimpulkan didalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan antara variable prestasi kerja terhadap pengembangan karir, hasil penelitian ini dapat jg diperkuat dengan faktor pendukung yang telah dijelaskan dalam fenomena bahwasannya variabel prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan itu sangat berpengaruh, dalam contoh kasus ini pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMBII pengembangan karir karyawan salah satunya dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yg meningkat seperti pencapaian target karyawan diperusahaan.

3. Menjawab Hipotesis Pengalaman Kerja(X3)

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,470 denan nilai Sig 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,0555. Perbandingannya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $2,470 > 2,0555$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat  $0,020 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir.

Maka disimpulkan didalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan antara variable pengalaman kerja terhadap pengembangan karir, hasil penelitian ini dapat jg diperkuat dengan faktor pendukung yang telah dijelaskan dalam fenomena bahwasannya variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan itu sangat berpengaruh.

4. Menjawab Hipotesis Pendidikan (X1), Prestasi Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3)

Berdasarkan uji secara bersama-sama (simultan), dari  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $38,354 > 2,96$  bahwa variabel pendidikan (X1), prestasi kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

## 2. Uji F (Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya memiliki tujuan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05.

**Tabel 4.16**

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	167.379	3	55.793	38.354	.000 <sup>b</sup>
Residual	37.821	26	1.455		
Total	205.200	29			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA , PRESTASI KERJA , PENDIDIKAN

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

### Hipotesis

Ho = pengaruh motivasi konsumen, persepsi, dan sikap konsumen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian

Ha = pengaruh motivasi konsumen, persepsi, dan sikap konsumen secara bersama-sama berpengaruh terhadap keputusan pembelian

Pada penelitian ini membandingkan besarnya angka F hitung dengan F tabel. F hitung dari pengolahan SPSS diperoleh nilai sebesar 38,354. Selanjutnya F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan rumus  $df = n - \text{jumlah variabel}$ . Diperoleh angka F tabel sebesar

2,96. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh angka F hitung > F tabel atau  $38,354 > 2,96$ .

Jika F hitung > F tabel atau  $38,354 > 2,96$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengembangan karir.

### 3. Uji Koefisien Determinasi R Square ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam model menjelaskan variasi dependen.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.794	1.206

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA , PRESTASI KERJA PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Berdasarkan table 4.15 di atas menunjukkan bahwa variabel pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja, berpengaruh sebesar 0,816 atau 81,6% terhadap pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 0,184 atau 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **G. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Pendidikan terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pendidikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan menunjukkan nilai *unstandardized beta coefficient* pada variabel pendidikan sebesar 0,963 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,262. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ( $4,262 > 2,0555$ ), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II. Artinya apabila pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II semakin tinggi maka pengembangan karir karyawan akan meningkat. Dengan pendidikan karyawan yang bermutu akan berdampak pada peningkatan pengembangan karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan yang dikemukakan oleh Dewi Cahyani Pangestuti Terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II membawa pengaruh

terhadap pengembangan karir karyawan di dalamnya, dikarenakan pada saat wawancara dilaksanakan, banyak karyawan yang telah direkomendasikan untuk mengikuti program pendidikan dan hanya beberapa karyawan saja yang tidak mengikuti pendidikan. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan Bapak Sukarman selaku kepala stasiun yang menyatakan bahwa program pendidikan untuk karyawan harus mendapat rekomendasi atau melalui promosi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti dilihat dari lamanya waktu bekerja dan prestasi kerja yang telah diperoleh karyawan selama bekerja, itu yang akan membuat karyawan cepat di promosikan untuk mengikuti program pendidikan, dengan melalui program pendidikan karyawan dapat meningkatkan karirnya di perusahaan.

## **2. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel prestasi kerja terhadap variabel pengembangan karir karyawan menunjukkan nilai *unstandardized beta coefficient* pada variabel pendidikan sebesar 0,296 dan nilai signifikan sebesar 0,002 dan nilai t hitung sebesar 3,469. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ( $3,469 > 2,0555$ ), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa terdapat

pengaruh signifikan secara parsial antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II. Artinya apabila hasil kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II semakin membaik dan meningkat dan menimbulkan dampak prestasi kerja maka akan mengalami kenaikan pengembangan karir secara signifikan.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dikemukakan oleh Ni Luh Putu Ria Adnyani dan A.A.Sagung Kartika Dewi Terdapat pengaruh positif antara Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tinggi tingkat prestasi kerja seseorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baiknya pengembangan karir karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel indenpenden lainnya konstan.

### **3. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Pengembangan karir**

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pengalaman kerja terhadap variabel pengembangan karir karyawan menunjukkan nilai *unstandardized beta coefficient* pada variabel pendidikan sebesar 0,651 dan nilai signifikan sebesar 0,020 dan nilai t hitung sebesar 2,470 . Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nila probabilitas 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ( $2,470 > 2,0555$ ), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan

analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II. Artinya apabila semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II maka pengembangan karir karyawan akan meningkat. Dengan pengalaman kerja karyawan yang bermutu akan berdampak pada peningkatan pengembangan karyawan pada perusahaan.

Pada variabel pengalaman kerja nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan diterima ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima), artinya secara parsial semakin banyak pengalaman kerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II maka akan semakin meningkat pengembangan karirnya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Penelitian yang dilakukan Novelia Asita Mranani, Supartin, Endang Muryani yaitu Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap Pengembangan karier karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman yang dimiliki oleh seseorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baiknya pengembangan karir karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variable-variabel independen lainnya konstan.

#### **4. Pengaruh Pendidikan, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Pengembangan Karir Karyawan.**

Berdasarkan hasil uji F variabel pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap variabel pengembangan karir karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 38,354 . Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F table ( $38,354 > 2,96$ ), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Ratih Fitri Hastuti yaitu Variabel prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan meningkatnya pendidikan, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan yang dimiliki oleh seseorang karyawan maka akan berdampak

pada peningkatan atau semakin baiknya pengembangan karir karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel indenpenden lainnya konstan.