

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank BRI Syariah

Sejarah pendirian PT Bank BRISyariah Tbk tidak lepas dari akuisisi yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007. Setelah mendapatkan izin usaha dari Bank Indonesia melalui surat no. 10/67/Kep.GBI/DPG/2008 pada 16 Oktober 2008 BRISyariah resmi beroperasi pada 17 November 2008 dengan nama PT Bank BRISyariah dan seluruh kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam. Pada 19 Desember 2008, Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk melebur ke dalam PT Bank BRISyariah. Proses spin off tersebut berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009 dengan penandatanganan yang dilakukan oleh Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRISyariah. BRISyariah melihat potensi besar pada segmen perbankan syariah. Dengan niat untuk menghadirkan bisnis keuangan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip luhur perbankan syariah, Bank berkomitmen untuk produk serta layanan terbaik yang menenteramkan, BRISyariah terus tumbuh secara positif. BRISyariah fokus membidik berbagai segmen di masyarakat. Basis nasabah yang terbentuk secara luas di seluruh penjuru Indonesia menunjukkan bahwa BRISyariah memiliki kapabilitas tinggi sebagai bank ritel modern terkemuka dengan

layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah. BRI Syariah terus mengasah diri dalam menghadirkan yang terbaik bagi nasabah dan seluruh pemangku kepentingan. BRI Syariah juga senantiasa memastikan terpenuhinya prinsip-prinsip syariah serta Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian, BRI Syariah dapat terus melaju menjadi bank syariah terdepan dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Pada tahun 2018, BRI Syariah mengambil langkah lebih pasti lagi dengan melaksanakan Initial Public Offering pada tanggal 9 Mei 2018 di Bursa Efek Indonesia. IPO ini menjadikan BRI Syariah sebagai anak usaha BUMN di bidang syariah yang pertama melaksanakan penawaran umum saham perdana.

2. Visi dan Misi PT. Bank BRI Syariah

Adapun visi dan misi PT. Bank BRI Syariah adalah sebagai berikut:

Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

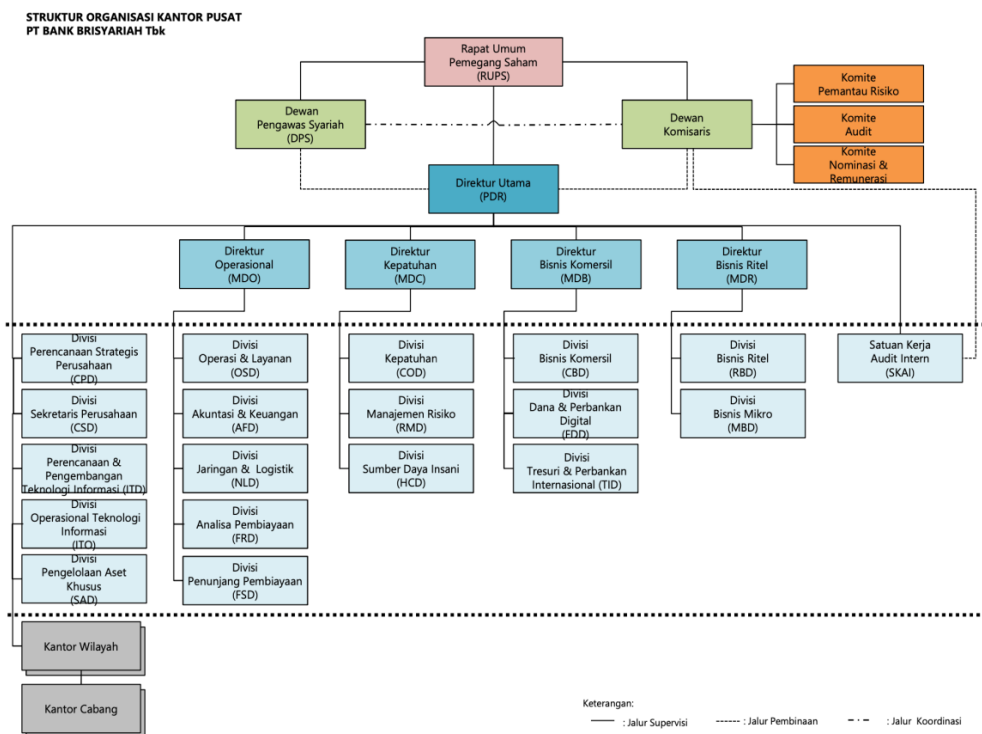
Misi

- a. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- b. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

- c. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- d. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

3. Struktur Organisasi PT. Bank BRI Syariah

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank BRI Syariah



Sumber: PT. Bank BRI Syariah, 2010

B. Hasil Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 40 responden karyawan BRI Syariah KC Palembang, menggunakan pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status perkawinan. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini

yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut:

a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1.
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-Laki	21	52.5
	Perempuan	19	47.5
	Total	40	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai responden lebih banyak responden laki-laki. Jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 21 responden, sedangkan sisanya 19 orang adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan lebih banyak laki-laki, dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

b. Data Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2.
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

USIA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	20-30 Tahun	27	67.5
	31-40 Tahun	10	25.0
	41-50 Tahun	3	7.5
	Total	40	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 27 responden, responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 10 responden, dan responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 3 responden.

c. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3.
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN_TERAKHIR			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	SMA	1	2.5
	DIII	11	27.5
	S1	25	62.5
	S2	3	7.5
	Total	40	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa responden menurut pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berlatarbelakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 1 responden, responden yang berlatarbelakang pendidikan DIII yaitu sebanyak 11 responden, responden yang berlatarbelakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 25 responden, dan responden yang berlatarbelakang pendidikan S2 yaitu sebanyak 1 responden.

d. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan lama bekerja yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4.
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA_BEKERJA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	1-5 Tahun	26	65.0
	6-10 Tahun	14	35.0
	Total	40	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden menurut lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 26 responden, dan responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 14 responden.

e. Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Deskripsi data responden berdasarkan status perkawinan bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan status perkawinan responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5.
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

STATUS_PERKAWINAN		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Belum Menikah	15	37.5
	Menikah	25	62.5
	Total	40	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas menjelaskan bahwa status perkawinan karyawan yang diambil sebagai responden yang belum menikah dalam penelitian ini berjumlah 15 responden, sedangkan 25 karyawan adalah responden yang sudah menikah.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat r tabel pada $df = n - 2$. Adapun pada penelitian ini nilai $df = 40 - 2 = 38$ atau $df = 38$ dengan α 0,05. Didapat r tabel senilai 0,3120 . Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

Tabel 4.6.
Uji Validitas Variabel Peran Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Peran Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 1	.444	0,3120	Valid
	Pernyataan 2	.705	0,3120	Valid
	Pernyataan 3	.618	0,3120	Valid
	Pernyataan 4	.561	0,3120	Valid
	Pernyataan 5	.667	0,3120	Valid
	Pernyataan 6	.534	0,3120	Valid
	Pernyataan 7	.356	0,3120	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Peran Kepemimpinan (X1) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,3120 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“.

Tabel 4.7.
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	Pernyataan 1	.497	0,3120	Valid
	Pernyataan 2	.366	0,3120	Valid
	Pernyataan 3	.512	0,3120	Valid
	Pernyataan 4	.821	0,3120	Valid
	Pernyataan 5	.799	0,3120	Valid
	Pernyataan 6	.822	0,3120	Valid
	Pernyataan 7	.731	0,3120	Valid
	Pernyataan 8	.472	0,3120	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki r hitung > r tabel 0,3120 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.8.
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	Pernyataan 1	.357	0,3120	Valid
	Pernyataan 2	.608	0,3120	Valid
	Pernyataan 3	.603	0,3120	Valid
	Pernyataan 4	.391	0,3120	Valid
	Pernyataan 5	.608	0,3120	Valid
	Pernyataan 6	.511	0,3120	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki r hitung > r tabel 0,3120 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan “ reliabel “. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Peran Kepemimpinan)	0,814	0,6	Reliabel
X2 (Pengembangan Karir)	0,865	0,6	Reliabel
Y (Komitmen Organisasi)	0,764	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Jadi dari Tabel 4.9 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asyp. sig* $\geq 0,05$.

Tabel 4.10.
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.87334934
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.076
	<i>Positive</i>	.076
	<i>Negative</i>	-.071
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.480
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.975
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asyp. sig* sebesar $0,975 \geq 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka nilai residual terstandardisasi berdistribusi “ normal “.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,1$, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.11.
Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1	.976	1.025
	X2	.976	1.025

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: *output SPSS data diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel 4.11. diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 dan X2 ($0,976$) $\geq 0,1$ dan nilai VIF X1 dan X2 ($1,025$) ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala

heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai $sig. \geq 0,05$.

Tabel 4.12.
Uji Heterokedastisitas
Glejser

<i>Coefficients^a</i>			
Model		T	<i>sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1.055	.298
	X1	-.108	.915
	X2	-.491	.627
a. <i>Dependent Variable: abs_res</i>			

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* Tabel 4.12. diatas, dapat diketahui bahwa sig. X1 (0,915) dan X2 (0,627) $\geq 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel data yang diteliti memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Test For Linearity*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang linear dan dapat dinyatakan linear apabila nilai sig. *linearity* $\leq 0,05$ dan nilai sig. *deviation from linearity* $\geq 0,05$.

Tabel 4.13.
Uji Linearitas
Test For Linearity

<i>ANOVA Table</i>			
			<i>sig.</i>
<i>Y * X1</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	.079
		<i>Linearity</i>	.001
		<i>Deviation from Linearity</i>	.712
<i>Y * X2</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	.081
		<i>Linearity</i>	.004
		<i>Deviation from Linearity</i>	.408

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada Tabel 4.13, uji linearitas dengan metode *Test For Linearity* diatas, dapat kita lihat bahwa nilai sig. *linearity* X1 (0,001) dan X2 (0,004) $\leq 0,05$ dan nilai sig. *deviation from linearity* X1 (0,712) dan X2 (0,408) $\geq 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang secara parsial. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14.
Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	<i>sig.</i>
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	5.158	4.410		1.170	.250
	X1	.370	.106	.450	3.484	.001
	X2	.277	.095	.376	2.911	.006

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: *output SPSS data diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.14. diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(40-3) = 37$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,68709, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Peran Kepemimpinan (X1) memiliki t hitung senilai 3,484 dengan nilai sig. 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel, - t hitung < -t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,484 > 1,68709) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Peran Kepemimpinan (X1) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki t hitung senilai 2,911 dengan nilai sig. 0,006. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, $-t$ hitung $<$ -t tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (2,911 $>$ 1,68709) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Pengembangan Karir (X2) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

b. Uji F (Simultan)

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung $>$ F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. $<$ 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15.
Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>sig.</i>
1	Regression	90.107	2	45.053	12.179	.000 ^b
	Residual	136.868	37	3.699		
	Total	226.975	39			
a. <i>Dependent Variable: Y</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X2, X1</i>						

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F Tabel 4.15. diatas, diperoleh F hitung sebesar 12,179. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(40-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (40-3 = 37)$ dan $(3-1= 2)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,25. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel ($12,179 > 3,25$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (Adj R2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Tabel 4.16.
Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.630 ^a	.397	.364	1.923
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: *output SPSS data diolah*, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada Tabel 4.16, nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,364, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang sebesar 36,4%, sedangkan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

C. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.17.
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1= Peran Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.	Peran Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang. Artinya, peningkatan Peran Kepemimpinan (X1) akan diikuti dengan meningkatnya Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang secara signifikan dan sebaliknya.
2.	H2 = Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI	Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang. Artinya, peningkatan Pengembangan Karir

	Syariah KC Palembang.	(X2) akan diikuti dengan meningkatnya Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang secara signifikan dan sebaliknya.
3.	H3= Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.	Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang. Artinya, peningkatan Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama akan diikuti dengan meningkatnya Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang secara signifikan dan sebaliknya.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Peran Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.¹ Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi, sehingga penulis berasumsi bahwa meningkatnya peran kepemimpinan akan makin meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,484 > 1,68709) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel

¹ Rachmat Supriyanto Sinaga, Sri Indarti dan Marzolina, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu" Vol. 25, No 1, Maret 2017, hal 86

Peran Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Noor Hidayati (2015) yang menyatakan bahwa Peran Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

b. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.² Menurut Handoko dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sehingga penulis berasumsi bahwa apabila pengembangan karir ditingkatkan maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,911 > 1,68709) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

² Wahidatus Sarifah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Nusantara Tour Semarang”, Vol. 02 No. 02, Maret 2016, hal. 2.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabila, dkk (2018) menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

c. Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.³ Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi, Sehingga penulis berasumsi bahwa meningkatnya peran kepemimpinan akan makin meningkatkan komitmen organisasi.

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.⁴ Menurut Handoko dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sehingga penulis berasumsi bahwa

³ Rachmat Supriyanto Sinaga, Sri Indarti dan Marzolina, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu” Vol. 25, No 1, Maret 2017, hal 86

⁴ Wahidatus Sarifah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Nusantara Tour Semarang”, Vol. 02 No. 02, Maret 2016, hal. 2.

apabila pengembangan karir ditingkatkan maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,179 > 3,25$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Peran Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Noor Hidayati (2015) yang menyatakan bahwa Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dan juga, hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabila, dkk (2018) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.