

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BRI SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG**

A RIVAI



Oleh :

MERY ANGGRAINI

NIM : 1730601049

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah

Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Ahli Madya (A.Md)

PALEMBANG

2020

MOTTO

"Saya Pahami Masalahmu Berat, Tapi Saya Percaya Kamu Orang Yang Kuat.

Saya Pahami Masalahmu Rumit, Tapi Saya Percaya Sabarmu Tidak Sedikit"

PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini kupersembahkan kepada:

- Kedua orang tua saya Bapak Zainal dan Ibu Badariah, ketiga adik saya Risa Derry Astuty, Hendra Gunawan dan Alex Candra beserta keluarga lainnya yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta kekuatan cinta dan do'a yang tiada henti.
- Sahabat-sahabatku
- Teman-teman seperjuanganku DPS
- Almamater yang aku banggakan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis hingga saat ini dan insha Allah seterusnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Palembang A Rivai. Shalawat serta salam selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis menyadari keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, sehingga menyebabkan tugas akhir ini belum sempurna dan dalam penulisan tugas akhir ini penulis menemukan berbagai kendala, akan tetapi berkat dukungan dan bantuan berbagai pihak tugas ini dapat terselesaikan.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua untuk tenaga, waktu, pikiran yang tidak ternilai berharganya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Zainal dan Ibu Badariah, ketiga adik saya Risa Derry Astuty, Hendra Gunawan dan Alex Candra beserta

keluarga lainnya yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta kekuatan cinta dan do'a yang tiada henti.

2. Bapak Prof. Drs. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak DR. Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si selaku ketua prodi D3 Perbankan Syariah.
5. Ibu Raden Ayu Rita Wati, SE, M.H.I selaku sekertaris prodi D3 Perbankan Syariah.
6. Bapak Dr. Rusydi M.Ag dan Bapak M. Junestrada Diem SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran serta memberikan pengarahan dengan sabar.
7. Seluruh staf dan dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Teman sekaligus keluarga baruku Tria Seftiani, Risti Juniarti dan Muhammad Yusuf.

Harapan penulis semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Wassalamuaalaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, juli 2020

Mery Anggraini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN MOTTO.....	
i	
KATA PENGANTAR.....	
ii	
DAFTAR ISI.....	
iv	
DAFTAR TABEL.....	
viii	
DAFTAR GAMBAR.....	
ix	
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	
1	
A. Latar Belakang Masalah.....	

1

B. Rumusan Masalah.....

3

C. Tujuan Penelitian.....

3

D. Manfaat Penelitian.....

4

E. Sistematika penulisan.....

5

BAB II LANDASAN TEORI.....

6

A. Kinerja Karyawan.....

6

1. Pengertian Kinerja Karyawan.....

6

2. Tujuan Kinerja Karyawan.....

7

3. Karakteristik Kinerja Karyawan.....

7

4. Dimensi Kinerja Karyawan.....

8

5. Indikator Kinerja Karyawan.....

9

B. Pelatihan

9

1. Pengertian Pelatihan.....

9

2. Tujuan Pelatihan.....

10

3. Dimensi Pelatihan.....

10

4. Indikator Pelatihan.....

11

C. Pengembangan Karir.....

12

1. Pengertian Pengembangan Karir.....

12

2. Tujuan Pengembangan Karir.....

13

3. Dimensi Pengembangan Karir.....

13

4. Indikator Pengembangan Karir.....

14

D. Penelitian Terdahulu

15

E. Kerangka Teori.....

16

F. Pengembangan Hipotesis.....

16

BAB III METODE PENELITIAN.....

19

A. Ruang Lingkup Penelitian.....

19

B. Metode Penelitian.....

19

C. Jenis dan Sumber Data.....

19

1. Jenis Data.....

19

2. Sumber Data.....

20

D. Populasi dan Sampel.....

20

1. Populasi.....	
20	
2. Sampel.....	
21	
E. Teknik Pengumpulan Data.....	
22	
1. Kuesioner.....	
22	
F. Definisi Operasional Variabel.....	
23	
G. Instrumen Penelitian.....	
23	
1. Uji Validitas.....	
24	
2. Uji Reliabilitas.....	
24	
H. Teknik Analisis Data.....	
24	
1. Uji Asumsi Klasik.....	
25	
a). Uji Normalitas.....	

25

b). Uji Multikolinearitas.....

25

c). Uji Linearitas.....

26

d). Uji Heteroskedastisitas.....

26

2. Analisis Regresi Linear Berganda.....

27

3. Uji Hipotesis.....

28

a) Uji Parsial (T).....

28

b) Uji Simultan (F).....

29

c) Koefisien Determinasi (R^2).....

29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

30

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....

30

1. Sejarah Umum PT.BRI Syariah.....	
30	
2. Visi dan Misi.....	
31	
B. Karakteristik Responden.....	
32	
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	
32	
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	
32	
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	
33	
C. Instrumen Penelitian.....	
34	
1. Uji Validitas.....	
34	
2. Uji Reliabilitas.....	
36	
D. Hasil Analisis Data.....	
37	
1. Uji Asumsi Klasik.....	

	37
a). Uji Normalitas.....	
	37
b). Uji Multikolinearitas.....	
	37
c). Uji Linearitas.....	
	38
d). Uji Heteroskedastisitas.....	
	39
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	
	40
E. Uji Hipotesis.....	
	41
a). Uji Parsial (t).....	
	41
b). Uji Simultan (F).....	
	43
c). Koefisien Determinasi (R^2).....	
	43
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	
	44

BAB V PENUTUP.....

49

A. Kesimpulan.....

49

B. Saran.....

50

DAFTAR PUSTAKA.....

51

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....

54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 *Research gap* pelatihan terhadap kinerja.....

2

Tabel 1.2 *Research gap* pengembangan karir terhadap kinerja.....

2

Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....

15

Tabel 3.1 skala likert.....	
21	
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	
22	
Tabel 3.3 definisi operasional variabel.....	
23	
Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	
32	
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan umur.....	
33	
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	
33	
Tabel 4.4 hasil uji validitas variabel pelatihan.....	
34	
Tabel 4.5 hasil uji validitas variabel pengembangan karir.....	
35	
Tabel 4.6 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan.....	
35	
Tabel 4.7 hasil uji reliabilitas.....	
36	
Tabel 4.8 hasil uji normalitas.....	
37	
Tabel 4.9 hasil multikolinearitas.....	

38	Tabel 4.10 hasil uji linearitas pelatihan.....
38	Tabel 4.11 hasil uji linearitas pengembangan karir.....
39	Tabel 4.12 hasil uji heterokedastisitas.....
40	Tabel 4.13 hasil analisis regresi linear berganda.....
40	Tabel 4.14 hasil uji parsial (T).....
42	Tabel 4.15 hasil uji simultan (F).....
43	Tabel 4.16 koefisien determinasi (R^2).....
44	

DAFTAR GAMBAR

1.1 gambar data turn over karyawan.....	1
2.1 kerangka konseptual.....	16

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan karir mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan serta dapat meningkatkan Sumber Daya Manusia yang lebih bermutu.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Metode yang digunakan pada penelitian ini analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dari hasil uji t bahwa variabel pelatihan sebesar $t_{hitung} 3,810 > t_{tabel} 2,02619$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_1 diterima yang mana artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir sebesar sebesar $t_{hitung} 7,064 > t_{tabel} 2,02619$ dan untuk nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima yaitu artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan sebesar $f_{hitung} 432,207 > 3,24$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima yaitu artinya pelatihan dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

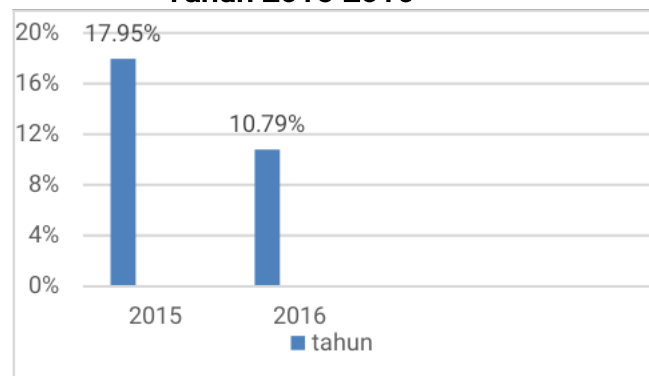
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena menarik berupa kebijakan penurunan jumlah karyawan dilingkungan BRI Syariah. Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut:

Gambar 1.1
Data *Turnover* Karyawan
Bank BRI Syariah KC Palembang A.Rivai
Tahun 2015-2016



Dari data diatas pada tahun 2015 tingkat kinerja BRI Syariah berada pada posisi 17,95% atau menurun pada tahun 2016 yang tercatat sebesar 10,79%. Data tersebut menunjukkan penurunan *turnover* pada tahun 2016 yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.¹

Didalam penelitian ini hanya akan dikaji dua variabel saja yang menghambat yaitu kurangnya pelatihan dan pengembangan karir. Karena pada penelitian sebelumnya ditemukan adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir berdampak positif maupun negatif

¹ Wawancara Norma Hariaty "General Affair" PT BRI Syariah KC Palembang A Rivai

secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat ditemukan dalam penelitian Hestin Mutmainah dkk yang meneliti tentang pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian terdahulu, adanya *research gap* dari variabel *independent* yaitu pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan:

Tabel 1.1
***Research gap* pelatihan terhadap kinerja**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pelatihan terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja	1. Lilis Muayyidah 2. Rony Salinding
	Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja	1. Hestin Mutmainah

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lilis Muayyidah, dkk menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hestin Mutmainah menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
***Research gap* pengembangan karir terhadap kinerja**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja	1. Angrian Permana 2. Daru Suryantiko
	Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja	1. Maskarto Lucky NaraRosmadi

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Pada penelitian yang dilakukan oleh Angrian Permana dkk menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maskarto Lucky Nara Rosmadi menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian data diatas, penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT BRI Syariah KC Palembang A Rivai. Karena dalam penelitian sebelumnya ada beberapa penelitian terdahulu yang sudah meneliti variabel tersebut. Dimana dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten atau sama. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Syariah KC Palembang A Rivai ”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mendapatkan gelar Ahli Madya lulusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- 2) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam masalah yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai.

b. Bagi Pihak Bank

Diharapkan dalam penelitian dapat memberikan masukan, evaluasi dan pemikiran bagi PT. BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai khususnya dalam masalah pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sehingga dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bab I Pendahuluan

Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan

2. Bab II Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian yang digunakan.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Berisi tentang Ruang Lingkup Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variabel-variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel dan Teknik Analisis Data.

4. Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

5. Bab V Penutup

Terdiri atas simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan serta saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.