

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Umum PT. BRI Syariah KC Palembang

Sejarah pendirian PT BRI Syariah tidak lepas dari akuisisi yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia 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 BRI Syariah resmi beroperasi pada 17 November 2008 dengan nama PT BRI Syariah dan seluruh kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam. Pada 19 Desember 2008, Unit Usaha Syariah PT Rakyat Indonesia melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah. Proses *spin off* tersebut berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009 dengan penandatanganan yang dilakukan oleh Sofyan Basir selaku Direktur Utama Rakyat Indonesia dan Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT BRI Syariah. BRI Syariah 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, BRI Syariah terus tumbuh secara positif. BRI Syariah fokus membidik berbagai segmen di masyarakat. Basis nasabah yang terbentuk secara luas di seluruh penjuru Indonesia menunjukkan bahwa BRI Syariah 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. PT 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 Bank BRI Syariah**

### **a. Visi**

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

### **b. Misi**

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

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

## B. Karakteristik Data Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data jenis kelamin responden karyawan PT BRI Syariah Kc Palembang A Rivai:

**Tabel 4.1**  
**Jenis\_Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	21	52,5	52,5	52,5
Perempuan	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 21 orang (52,5%) berjenis kelamin Pria dan 19 orang (47,5) berjenis kelamin Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. BRI Syariah KC Palembang A Rivai dominan karyawan laki-laki yang bekerja dibandingkan karyawan perempuan.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut data umur responden karyawan PT BRI Syariah Kc PalembangA Rivai:

**Tabel 4.2**

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	17	42,5	42,5	42,5
	31-40	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia adalah 17 orang (42,5) berusia 21-30 tahun, dan 23 orang (57,5) berusia 31-40 tahun . Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. BRI Syariah KC Palembang A Rivai, karyawan yang bekerja lebih banyak yang berusia 31 sampai dengan 40 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut data pendidikan responden karyawan PT BRI Syariah KC

Palembang A Rivai:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	17	42,5	42,5	42,5
	S1	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan Diploma III sebanyak 17 orang (42,5%), Sarjana sebanyak 23 orang (57,5%), Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana lebih dominan dikarenakan PT. PT BRI Syariah KC Palembang A Rivai lebih mengutamakan karyawan yang berpendidikan sarjana untuk menjadi karyawan di perusahaan karena dianggap lebih memiliki pengalaman dalam bekerja.

## C. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan hasil yang valid. Hasil data yang valid terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Maka dari itu, peneliti harus mampu untuk mengendalikan objek yang diteliti dan meningkatkan kemampuan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Hasil pengujian validitas ini menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$ ( $\alpha= 5\%$ )	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,850	0,2638	Valid
	X1.2	0,743	0,2638	Valid
	X1.3	0,850	0,2638	Valid
	X1.4	0,653	0,2638	Valid
	X1.5	0,475	0,2638	Valid
	X1.6	0,653	0,2638	Valid
	X1.7	0,850	0,2638	Valid
	X1.8	0,743	0,2638	Valid
	X1.9	0,850	0,2638	Valid
	X1.10	0,263	0,2638	Valid
	X1.11	0,554	0,2638	Valid
	X1.12	0,743	0,2638	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat diketahui bahwa seluruh Item Pernyataan Total *Pearson Correlation* memiliki  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  (0,2638) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan pada variabel X1 tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)**

Vsariabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$ ( $\alpha= 5\%$ )	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	X1.1	0,719	0,2638	Valid
	X1.2	0,390	0,2638	Valid
	X1.3	0,719	0,2638	Valid
	X1.4	0,766	0,2638	Valid
	X1.5	0,719	0,2638	Valid
	X1.6	0,766	0,2638	Valid
	X1.7	0,644	0,2638	Valid
	X1.8	0,719	0,2638	Valid
	X1.9	0,766	0,2638	Valid
	X1.10	0,644	0,2638	Valid
	X1.11	0,699	0,2638	Valid
	X1.12	0,699	0,2638	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa seluruh Item Pernyataan Total *Pearson Correlation* memiliki  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  (0,2638) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan pada variabel X2 tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$ ( $\alpha= 5\%$ )	Keterangan
----------	-----------------	----------------------------	---	------------

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,717	0,2638	Valid
	Y2	0,736	0,2638	Valid
	Y3	0,783	0,2638	Valid
	Y4	0,735	0,2638	Valid
	Y5	0,523	0,2638	Valid
	Y6	0,739	0,2638	Valid
	Y7	0,696	0,2638	Valid
	Y8	0,771	0,2638	Valid
	Y9	0,717	0,2638	Valid
	Y10	0,736	0,2638	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa seluruh Item Pernyataan Total *Pearson Correlation* memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2638) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan pada variabel Y tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas kuesioner sebagai alat ukur. Suatu kuesioner dinyatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dinyatakan kurang baik apabila *cronbach alpha* < 0,5 , dapat diterima apabila *cronbach alpha* > 0,6 dan apabila *cronbach alpha* > 0,8 maka kuesioner dinyatakan baik/handal. Hasil pengujian validitas ini menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Reliailitas
Pelatihan(X1)	,911	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	,899	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,863	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa dari hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa dari masing-masing varabel tersebut memiliki arti *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai *alpha* yaitu 0.60 yang mana dengan demikian variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

## D. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah yang memiliki data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	40
Test Statistic	,138
Asymp. Sig. (2-tailed)	,054 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi dengan normal, dimana hasil *output* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,54 > 0,05$  . Dari hasil pengujian tersebut, maka residual data berdistribusi normal dan model regresi telah



memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi dapat dinyatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	,133	7,545
pengembangan karir	,133	7,545

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel pengetahuan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,133 dengan nilai VIF sebesar 7,545, variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,133 dengan nilai VIF sebesar 7,545. Dengan demikian seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10 yang mana artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat

dalam analisis korelasi atau regresi linier pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Uji linearitas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Pelatihan**

		F	Sig.
Kinerja Karyawan *	(Combined)	25,305	,000
Pelatihan	Linearity	364,663	,000
	Deviation from Linearity	1,065	,431

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh nilai signifikan *linearity* sebesar 0.000 yang mana  $< 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir**

		F	Sig.
Kinerja Karyawan *	(Combined)	41,628	,000
Pengembangan Karir	Linearity	649,667	,000
	Deviation from Linearity	1,092	,413

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diperoleh nilai signifikan *linearity* sebesar 0.000 yang mana  $< 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terdapat hubungan yang linear.

#### d. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi terdapat penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yang berupa ketidaksamaan varian dari *residual* pengamatan pada model regresi. Apabila residual pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Sig.
1 (Constant)	,125
Pelatihan (X1)	,787
pengembangan karir (X2)	,978

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel pelatihan sebesar 0.787, variabel pengembangan karir sebesar 0,978. Dengan demikian dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai  $> 0.05$  yang mana artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan

bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Hasil analisis regresi linear berganda ini menggunakan SPSS 22 sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,201	1,260		,953	,347
Pelatihan	,273	,072	,349	3,810	,001
Pengembangan karir	,526	,074	,646	7,064	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linear pada tabel 4.13 diketahui bahwa pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dirumuskan dalam persamaan berikut :  $Y = 1,201 + 0,273 (X1) + 0,526 (X2)$ .

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

- a. Nilai konstanta sebesar 1,201 yang mana artinya jika variabel pelatihan dan pengembangan karir nilainya sama dengan 0 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,201.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,273 yang mana artinya ketika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu poin, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,273.

- c. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,526 yang mana artinya ketika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan satu poin, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,526.

## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil  $t_{hitung}$  dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,201	1,260		,953	,347
	Pelatihan	,273	,072	,349	3,810	,001
	Pengembangan Karir	,526	,074	,646	7,064	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$ , maka  $t_{\alpha/2, db\ n-k-1}$  ( $0,05/2$ ; db 40-2-1 atau  $0,025$ ; 37). Sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.02619. berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

- Dari tabel coefficients di peroleh nilai  $t_{hitung} = 3,810$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel} 2,02619$  dan untuk nilai signifikannya  $0,001 < 0,05$  sehingga H1 diterima yang mana artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b. Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

- Dari tabel coefficients di peroleh nilai  $t_{hitung} = 7,064$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel} 2,02619$  dan untuk nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$  menunjukkan hasil yang signifikan. sehingga H2 diterima yang mana artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan atau bersama-sama antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil  $f_{hitung}$  dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624,854	2	312,427	432,207	,000 <sup>b</sup>
	Residual	26,746	37	,723		
	Total	651,600	39			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima dan

sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Besarnya angka dicari dengan  $F_{tabel}$  dengan  $k ; n-k$  atau  $2 ; 38 (40-2)$ . Sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel}$  3,24. Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 432,207 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan antar variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji koefisien determinasi ini menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 <sup>a</sup>	,959	,957	,850

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.957 yang mana ini menunjukkan bahwa

persentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 95,7%. Sedangkan 4,03% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Syariah Palembang**

Pelatihan adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan serta dapat mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu dalam bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Berdasarkan uji parsial variabel pelatihan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,810 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,02619 dan untuk nilai signifikannya  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yaitu artinya pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 40 responden dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan pelatihan, karyawan akan menambah wawasan serta meningkatkan keahliannya yang dapat diaplikasikannya dalam pekerjaannya dimana dunia perbankan selalu memperbaharui sistem kerjanya demi memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah. Maka dari itu karyawan PT BRI Syariah KC



Palembang A Rivai harus diberikan pelatihan demi mendorong kinerjanya dalam perusahaan terutama pada bagian yang berkaitan langsung apabila adanya penerapan sistem kerja baru dalam lingkungan kerja. Dengan pemberian pelatihan yang benar, pasti kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Hasil ini mendukung penelitian oleh Angrian Permana yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Syarah Palembang**

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Berdasarkan uji parsial variabel pelatihan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,064 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,02619 dan untuk nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yaitu artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian telah dilakukan terhadap 40 responden, secara parsial Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan Pengembangan Karir yang tepat

maka karyawan akan menunjukkan kinerjanya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan pasti akan berpengaruh pada hasil kinerjanya. Proses Pengembangan Karir yang efektif akan mampu memberikan kesempatan untuk menyesuaikan karakteristik personal dengan kesempatan karir yang tersedia. Hasil penelitian uji parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja menghasilkan nilai yang signifikan.

Hal ini disebabkan oleh Pengembangan karir karyawan PT. BRI Syariah KC Palembang A Rivai erat hubungannya pada mengembangkan para karyawan guna mempersiapkan karyawan yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan karyawan di masa yang akan datang melalui pendidikan, pelatihan, dan promosi. Jika perusahaan memberikan jenjang karir yang menjanjikan, maka semakin besar kemungkinan karyawan tersebut menganggap karir bukan hanya sebagai bagia dari hidupnya tetapi juga sebagai jalan hidupnya untuk mencapai kesuksesan di dalam perusahaan.

Hasil ini mendukung penelitian oleh Daru Suryantiko, Genita Lumintang yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Syariah Palembang**

Pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan

untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uji simultan variabel pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh secara simultan dimana memiliki nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $432,207 > 3,24$  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.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Elisabeth Sianturi dalam penelitiannya

berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dimana penelitian tersebut menunjukkan secara simultan adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.