

## PENGARUH PENDIDIKAN / PELATIHAN (DIKLAT) DAN KINERJA TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR

Dewi Noer Afifah, Syahrums Agung, Jani Subakti  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
dafifah86@gmail.com, Syahrumsagung.17@gmail.com

### *Abstract*

*This research was conducted aiming to analyze and find out how much influence the variables of education / training (training) and performance on the career development of PT. Bank Syariah Mandiri. This study used a random sample of 70 respondents. The results of this study indicate that there is a regression equation of  $Y = 0.809$  with the regression equation  $Y = 5.627 + 0.206 (X1) + 0.636 (X2)$ , this causes a positive and significant effect. Furthermore, it is indicated by the *f*-count value of  $63.312 > 3.19$  *f*-table and the coefficient of determination shows the *R* square value of 0.654 or 65.4% jointly causing a very strong and significantly positive effect of the education / training variable (education and training) and performance on the career development of PT. Bank Syariah Mandiri.*

**Keywords:** Education / training (Diklat), Career Performance and Development

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja terhadap perkembangan karir PT. Bank Syariah Mandiri. Penelitian ini menggunakan sampel acak sebanyak 70 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat adanya persamaan regresinya sebesar  $Y = 0,809$  dengan adanya persamaan regresinya  $Y = 5,627 + 0,206 (X1) + 0,636 (X2)$  hal ini menimbulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Selanjutnya ditunjukkan oleh nilai *f*-hitung  $63,312 > 3,19$  *f*-tabel dan nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai *R* square sebesar 0,654 atau 65,4% secara bersama-sama menimbulkan pengaruh yang sangat kuat dan positif secara signifikan dari variabel pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja terhadap perkembangan karir PT. Bank Syariah Mandiri.

**Kata Kunci :** Pendidikan / pelatihan (Diklat), Kinerja dan Perkembangan Karir

### **I. Pendahuluan**

Setiap perusahaan pasti memiliki bisnis yang sangat menggiurkan dan saat ini perusahaan sedang mengalami pertumbuhan bisnis yang sangat pesat,

entah itu perusahaan dari dalam Negeri maupun luar Negeri, ditambah lagi adanya dukungan dari sarana dan pra-sarana. Tetapi, bukan hanya ada dukungan dari sarana dan pra-

sarananya saja, melainkan perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia, agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan maksimal sehingga dengan begitu proses yang dijalani dari sumber daya manusia akan mendapatkan hasil yang terbaik dan mencapai tujuan dari perusahaan secara bersama-sama.

Mengutip penjelasan dari (Terry & Rue, 2019, hlm. 228), mengatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud dan pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.” Selain itu, dijelaskan juga oleh (Muhamad, Suryana & Firdaus, 2014), mengatakan bahwa “dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.”

Dijelaskan juga oleh (Rachmatullaily & Merdekawati, 2017), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi dan memotivasi kerja pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.” Selain itu, dijelaskan juga oleh (Mutiarra, Agung, Suryana, 2016), mengatakan bahwa “kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.”

Dijelaskan oleh (Shiombing S., Gultom & Sidjabat, 2015, hlm. 92) yang mengatakan bahwa

“pengembangan karier dimulai dari diri sendiri, setiap orang harus menerima tanggung jawab pengembangan kariernya sendiri.”

Jika seseorang kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan didalam dirinya untuk mencapai kariernya, maka untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau lembaga pun tidak akan dapat selesai dengan baik karena kurangnya diklat dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Namun, karir yang berlaku sangat berperan penting bagi semua karyawan, dengan keterlibatannya karyawan akan mengacu pada seberapa jauh para karyawan melakukan pekerjaan dengan komitmennya.

Dengan adanya faktor tersebut, penulis menganggap diklat dan kinerja memiliki hubungan yang erat didalam perkembangan karir. Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan / Pelatihan (Diklat) Dan Kinerja Terhadap Perkembangan Karir PT. Bank Syariah Mandiri”.

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dengan perumusan masalah yang akan di teliti oleh penulis penelitian ini diantaranya sebagai berikut (1) Apakah pendidikan / pelatihan (diklat) bisa berpengaruh terhadap perkembangan karir PT. Bank Syariah Mandiri ? (2) Apakah kinerja bisa berpengaruh terhadap perkembangan karir PT. Bank Syariah Mandiri ? (3) Apakah pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja dapat berpengaruh secara bersama-sama

terhadap perkembangan karir PT. Bank Syariah Mandiri ? (4) Bagaimana pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir PT. Bank Syariah?

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maksud penulis adalah untuk mengumpulkan, mengolah serta menemukan sasaran dan jawaban dari berbagai hal untuk digunakan dalam penyusunan skripsi untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengikuti ujian sarjana jurusan manajemen pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Ibn Khaldun Bogor. Tujuan penelitian ini sebagai berikut (1) Untuk mengetahui pendidikan / pelatihan (diklat) dapat mempengaruhi perkembangan karir PT. Bank Syariah Mandiri. (2) Untuk mengetahui kinerja dapat mempengaruhi perkembangan karir karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. (3) Untuk mengetahui pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi terhadap perkembangan karir PT. Bank Syariah Mandiri. (4) Untuk mengetahui pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja dapat mempengaruhi positif dan signifikan terhadap perkembangan karir PT. Bank Syariah Mandiri.

Mengutip penjelasan dari (Sujarweni, 2018, hlm. 87), mengatakan bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen untuk mendapatkan

gambaran tentang variabel-variabel tersebut.”

Target utama pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri sebanyak 70 (tujuh puluh) orang. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang dimana uji ini menjelaskan sebuah masalah regresi yang ada didalam penelitian ini.

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk untuk mengetahui distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidaknya.

Dikutip penjelasan dari (Kuncoro, 2018b, hlm. 117), bahwa “setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.”

Dikutip penjelasan dari (Kuncoro, 2018b, hlm. 117) bahwa “adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.”

## II. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain riset kausal, yang bertujuan untuk melihat suatu hubungan dan keterkaitan antar variabel, dimana variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) adalah variabel bebas/independent variabel. Sedangkan variabel komitmen (Y) adalah variabel terikat/dependent variable, dimana variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas/independent variabel.

**Teknik Analisis Data**

**Analisis Korelasi**

**Analisis Korelasi Sederhana**

Digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yaitu digunakan bila sekaligus akan menghitung persamaan regresi. Koefisien korelasi untuk populasi diberi simbol ( $\rho$ ) dan untuk sampel diberi simbol ( $r$ ), sedangkan untuk korelasi ganda diberi simbol ( $R$ ).

**Analisis Korelasi Berganda**

Menurut Sugiyono (2017:231) “korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen”

**Analisis Regresi**

**1. Analisis Regresi Sederhana**

Menurut Sugiyono (2017:261) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variable dependent. Rumus regresi sederhana :

$$\hat{Y} = \alpha + Bx$$

**III. Hasil dan Pembahasan**

Hasil dari penelitian ini berupa adanya uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini menggunakan metode *corrected item total correlation*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas – Uji Coba Sampel

Variabel	Butir Perny	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Valid/Tidak
----------	-------------	--------------	-------------	-------------

	ataan			Valid	
Pendidikan / Pelatihan (Diklat)	X1.1	,961	,281	Valid	
	X1.2	,961	,281	Valid	
	X1.3	,962	,281	Valid	
	X1.4	,961	,281	Valid	
	X1.5	,960	,281	Valid	
	X1.6	,961	,281	Valid	
	X1.7	,962	,281	Valid	
	X1.8	,962	,281	Valid	
	X1.9	,961	,281	Valid	
	X1.10	,961	,281	Valid	
	X1.11	,961	,281	Valid	
	X1.12	,961	,281	Valid	
	X1.13	,961	,281	Valid	
	X1.14	,963	,281	Valid	
	X1.15	,963	,281	Valid	
	X1.16	,963	,281	Valid	
	Kinerja	X2.1	,962	,281	Valid
		X2.2	,962	,281	Valid
		X2.3	,962	,281	Valid
X2.4		,962	,281	Valid	
X2.5		,962	,281	Valid	
X2.6		,961	,281	Valid	
X2.7		,961	,281	Valid	

	X2.8	,962	,281	Valid
	X2.9	,961	,281	Valid
	X2.10	,961	,281	Valid
	X2.11	,962	,281	Valid
	X2.12	,961	,281	Valid
	X2.13	,961	,281	Valid
	X2.14	,961	,281	Valid
Perkembangan Karir	Y1	,909	,281	Valid
	Y2	,909	,281	Valid
	Y3	,908	,281	Valid
	Y4	,909	,281	Valid
	Y5	,908	,281	Valid
	Y6	,912	,281	Valid
	Y7	,905	,281	Valid
	Y8	,906	,281	Valid
	Y9	,903	,281	Valid
	Y10	,904	,281	Valid
	Y11	,907	,281	Valid
	Y12	,905	,281	Valid
	Y13	,906	,281	Valid
	Y14	,921	,281	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis, 2019

Dapat terlihat dari tabel diatas, bahwa seluruh item pernyataan yang ada didalam kuesioner pada uji coba penelitian sampel dengan responden sebanyak 49 (empat

puluh sembilan) dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan hasil  $r_{hitung}$   $0,929 > 0,281$   $r_{tabel}$  sebesar  $0,281$ , sehingga hal ini dapat dinyatakan valid.

Jadi, meskipun sudah dilakukan uji coba penelitian sampel dan dengan adanya hasil dari 44 item pernyataan dari variabel pendidikan / pelatihan (diklat) ( $X_1$ ) variabel kinerja ( $X_2$ ) dan variabel perkembangan karir (Y) sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Valid/Tidak Valid
Pendidikan / Pelatihan (Diklat)	X1.1	,940	,235	Valid
	X1.2	,940	,235	Valid
	X1.3	,941	,235	Valid
	X1.4	,940	,235	Valid
	X1.5	,939	,235	Valid
	X1.6	,939	,235	Valid
	X1.7	,940	,235	Valid
	X1.8	,941	,235	Valid
	X1.9	,940	,235	Valid
	X1.10	,940	,235	Valid
	X1.11	,940	,235	Valid
	X1.12	,939	,235	Valid
	X1.13	,939	,235	Valid
	X1.14	,941	,235	Valid
	X1.15	,941	,235	Valid
	X1.16	,941	,235	Valid
	X1.17	,941	,235	Valid
	X1.18	,941	,235	Valid
	X1.19	,941	,235	Valid

	X1.1 5	,944	,235	Valid
	X1.1 6	,943	,235	Valid
Kinerja a	X2.1	,940	,235	Valid
	X2.2	,940	,235	Valid
	X2.3	,941	,235	Valid
	X2.4	,940	,235	Valid
	X2.5	,941	,235	Valid
	X2.6	,942	,235	Valid
	X2.7	,940	,235	Valid
	X2.8	,941	,235	Valid
	X2.9	,940	,235	Valid
	X2.1 0	,939	,235	Valid
	X2.1 1	,940	,235	Valid
	X2.1 2	,939	,235	Valid
	X2.1 3	,939	,235	Valid
	X2.1 4	,939	,235	Valid
Perkem- mban gan Karir	Y1	,858	,235	Valid
	Y2	,855	,235	Valid
	Y3	,853	,235	Valid
	Y4	,852	,235	Valid
	Y5	,856	,235	Valid
	Y6	,860	,235	Valid
	Y7	,848	,235	Valid
	Y8	,854	,235	Valid
	Y9	,853	,235	Valid
	Y10	,852	,235	Valid
	Y11	,851	,235	Valid
	Y12	,851	,235	Valid
	Y13	,864	,235	Valid
	Y14	,881	,235	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis, 2019

Dapat terlihat dari tabel diatas, bahwa seluruh item pernyataan yang ada didalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan hasil validitas lebih

besar dari salah satu dari item butir pernyataan memiliki nilai 0,940, nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,235, maka dapat disimpulkan nilai  $0,940 > 0,235$ .

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas – Uji Coba Sampel Diklat

Varia- bel	Cronb- ach's Alpha	N of Item	N Cut Off	Hasil
Diklat	,937	16	0,6 00	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2019

Dapat terlihat hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator dari variabel pendidikan / pelatihan (diklat) memiliki koefisien alpha yang cukup besar dengan nilai 0,937, meskipun hasil ini sudah dilakukan uji coba penelitian sampel sebanyak 49 (empat puluh sembilan) responden, data tersebut tetap menghasilkan data yang reliabel memberikan nilai *cronbach* alpha > 0,600.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas – Diklat

Varia- bel	Cronb- ach's Alpha	N of Item	N Cut Off	Hasil
Diklat	,903	16	0,6 00	Reliabel

Dapat dinyatakan data tersebut menghasilkan data yang reliabel yang memberikan nilai *cronbach* alpha > 0,600.

Tabel 5. Uji Coba Sampel – Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2019

Varia- bel	Cronb- ach's Alpha	N of Item	N Cut Off	Hasil
Kinerj- a	,903	14	0,6 00	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2019

Dapat terlihat hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator dari variabel pendidikan / pelatihan (diklat) memiliki koefisien alpha yang cukup besar dengan nilai 0,934, meskipun hasil ini sudah dilakukan uji coba penelitian sampel, data tersebut tetap menghasilkan data yang reliabel yang memberikan nilai *cronbach* alpha > 0,600.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas - Kinerja

Varia bel	<i>Cronb ach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<i>N Cut Off</i>	Hasil
Kinerj a	,903	14	0,6 00	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2019

Dapat terlihat hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator dari variabel pendidikan / pelatihan (diklat) memiliki koefisien alpha yang cukup besar dengan nilai 0,931 sehingga data tersebut dapat dinyatakan reliabel merupakan variabel yang memberikan nilai *cronbach* alpha > 0,600.

Tabel 7. Uji Coba Sampel Reliabilitas – Perkembangan Karir

Varia bel	<i>Cronb ach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<i>N Cut Off</i>	Hasil
Perke mban gan Karir	,914	14	0,6 00	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Spss, 2019

Dapat terlihat hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator dari variabel pendidikan /

pelatihan (diklat) memiliki koefisien alpha yang cukup besar dengan nilai 0,914, meskipun hasil ini sudah dilakukan uji coba penelitian sampel data tersebut dapat dinyatakan reliabel memberikan nilai *cronbach* alpha > 0,600.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas – Perkembangan Karir

Varia bel	<i>Cronb ach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<i>N Cut Off</i>	Hasil
Perke mban gan Karir	,865	14	0,6 00	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Spss, 2019

Dapat terlihat hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator dari variabel pendidikan / pelatihan (diklat) memiliki koefisien alpha yang cukup besar dengan nilai 0,865 sehingga data tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	70
Normal	Mean
Paramete rs <sup>a,b</sup>	Std. Deviation
	3,81620844
Most	Absolute
Extreme	Positive
Differenc es	Negative
	-,088
Test Statistic	,088
Asymp. Sig. (2- tailed)	,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	

Sumber : Pengolahan Data Spss, 2019

Dapat terlihat dari tabel berikut bahwa *kolomogorov smirnov z* sebesar 0,088 dan nilai *asympt. Sig* diperoleh sebesar 0,200 maka  $> 0,05$  dan dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Pendidikan/Pelatihan (Diklat)	,053	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kinerja	,000	Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Pengolahan Data Spss, 2019

Berdasarkan pengolahan data, hasil dari uji heterokedastisitas pada variabel pendidikan / pelatihan (diklat) dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,053 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collenariarity Statistics		Hasil
	Tolerance	VIF	
1 (Konstant)			
Diklat	,415	2,407	Tidak Terjadi Multikolieritas
Kinerja	,415	2,407	Tidak Terjadi Multikolieritas

Sumber : Pengolahan Data Spss, 2019

Dapat terlihat berdasarkan tabel diatas, bahwa diperoleh nilai tolerance sebesar  $0,415 > 0,10$  dan nilai *VIF* sebesar  $2,407 < 10,00$ , bahwa dapat dinyatakan tidak terjadi adanya multikolinieritas.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Standardized Coefficients			t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Diklat	4,468	1,259		1,259	,212
Kinerja	,206	,105	,220	5,362	,000

Sumber : Pengolahan Data Spss, 2019

Dapat terlihat dari adanya tabel diatas, nilai konstan dari *unstandardized coefficients* sebesar 5,627. Selanjutnya digabungkan dengan adanya persamaan regresi yang menjadi  $Y = 5,627 + 0,206 (X1) + 0,636 (X2)$ . Dari adanya persamaan tersebut bisa dijelaskan bahwa (1) Nilai konstan sebesar adalah hasil dari nilai yang menunjukkan jika nilai variabel pendidikan / pelatihan (diklat) dan nilai variabel kinerja merupakan tetap (tidak dinaikkan), maka nilai dari kinerja akan memberikan angka tetap sebesar 5,627 menyatakan hasil positif. (2) Pada kolom B merupakan nilai dari pendidikan / pelatihan (diklat) yang sebesar 0,206. Jika variabel pendidikan / pelatihan (diklat) ditingkatkan menjadi 1%, maka hasilnya akan berpengaruh terhadap perkembangan karir dengan nilai sebesar 0,206. (3) 0,636 adalah nilai variabel pengembangan karir (X2) pada kolom B, angka ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2)



berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,636 atau berpengaruh positif yang artinya, jika variabel pengembangan karir (X2) dinaikan sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap kinerja (Y) dan meningkat.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
(Constant)	1,259	0,212
Pendidikan / Pelatihan (Diklat)	1,972	0,053

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2019

Dapat terlihat berdasarkan tabel diatas, untuk pengaruh pendidikan / pelatihan (diklat) terhadap perkembangan karir memiliki nilai sebesar 0,053 > 0,05 dengan adanya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,972 <  $t_{tabel}$  sebesar 1,997 sehingga yang didapatkan adalah  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima pada tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan sebagai H1 ditolak yang artinya tidak terdapat adanya pengaruh yang tidak signifikan.

Tabel 14. Hasil Analisis Uji T Secara Parsial

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
(Constant)	1,259	0,212
Kinerja	4,365	0,000

a. Dependent Variable: Perkembangan Karir

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2019

Dapat terlihat berdasarkan tabel diatas, untuk pengaruh pendidikan / pelatihan (diklat) terhadap perkembangan karir memiliki nilai sebesar 0,053 > 0,05 dengan adanya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,365 <  $t_{tabel}$  sebesar 1,997 sehingga yang

didapatkan adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% dapat dinyatakan sebagai H2 diterima yang artinya tidak terdapat adanya pengaruh yang tidak signifikan.

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1899,122	2	949,561	63,312	,000 <sup>b</sup>
Residual	1004,878	67	14,998		
Total	2904,000	69			

a. Dependent Variable: Perkembangan Karir

Sumber : pengolahan data Spss, 2019

Dapat terlihat, berdasarkan hasil dari uji f yang dilakukan terdapat nilai signifikansi untuk pengaruh pendidikan / pelatihan (diklat) secara bersama-sama terhadap perkembangan karir yang diketahui nilainya sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 63,312 >  $f_{tabel}$  sebesar 3,19 sehingga yang didapatkan bahwa H3 ini  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak dengan tingkat signifikansi 5% yang artinya terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja secara bersama-sama terhadap perkembangan karir.

Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 <sup>a</sup>	,654	,644	3,873

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Pendidikan / Pelatihan (Diklat)

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2019

Dapat terlihat, berdasarkan tabel diatas bahwan hasil yang telah diketahui dari nilai R square sebesar 0,654. Hal ini memiliki arti bahwa pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap perkembangan karir memiliki nilai sebesar 65,4%.

#### IV. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Penelitian yang sudah dilakukan untuk karyawan PT. Bank Syariah Mandiri melalui adanya penyebaran kuesioner kesimpulan yang diperoleh, diantaranya:

1. Dari hasil analisis yang memperhitungkan antara variabel pendidikan / pelatihan terhadap perkembangan karir pada PT. Bank Syariah Mandiri memberikan hasil yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang tidak signifikan terhadap perkembangan karir dengan memiliki nilai sebesar  $0,053 > 0,005$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,972 < \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar  $1,997$   $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hasil

analisis variabel pendidikan / pelatihan (diklat) tidak adanya pengaruh terhadap perkembangan karir dengan tidak signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  ditolak.

2. Dari hasil analisis yang memperhitungkan variabel kinerja terhadap perkembangan karir pada PT. Bank Syariah Mandiri telah memberikan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan sebesar  $0,000 < \text{dari taraf nyata } \alpha = 0,05$  dengan adanya nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,365 > t_{tabel}$  sebesar  $1,997$   $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kesimpulan yang diperoleh bahwa hasil dari analisis variabel kinerja memiliki adanya pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karir dengan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% yang artinya  $H_2$  diterima.
3. Dari hasil analisis yang memperhitungkan variabel pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja terhadap perkembangan karir pada PT. Bank Syariah Mandiri telah memberikan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama yang diketahui nilainya sebesar  $0,000 < \text{signifikansi } 0,05$  dan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $63,312 > f_{tabel}$  sebesar  $3,19$ . Kesimpulan yang diperoleh bahwa hasil dari analisis variabel pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja secara bersama-sama memiliki hasil yang menunjukkan

adanya pengaruh yang kuat dan positif secara signifikan terhadap perkembangan karir dengan  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% yang artinya  $H_3$  dapat diterima.

4. Dari adanya hasil koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R square sebesar 0,654 yang memiliki arti bahwa variabel pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif secara signifikan terhadap perkembangan karir karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, sehingga memiliki nilai sebesar 65,4% yang artinya variabel pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja dapat meningkat maka perkembangan karir karyawan dapat meningkat pula dan memiliki sisa yang dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti sebesar 34.6%.

### Saran

Saran yang diberikan pada penelitian ini dengan judul Pengaruh Pendidikan / Pelatihan dan Kinerja Terhadap Perkembangan Karir PT. Bank Syariah Mandiri diantaranya:

1. Mengingat adanya pengaruh yang sangat kuat dan positif secara signifikan antara pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja terhadap perkembangan karir, maka perusahaan sebaiknya untuk terus memberikan program pendidikan / pelatihan (diklat) kepada seluruh karyawan baik itu karyawan magang, karyawan kontrak maupun karyawan tetap,

karyawan baru dan juga karyawan lama, karena akan memberikan efek positif bagi yang membutuhkan.

2. Kinerja yang dihasilkan dari karyawan pada pihak perusahaan mungkin sudah baik sehingga dapat mempengaruhi perkembangan karir karyawan yang ada di PT. Bank Syariah Mandiri. Namun, akan lebih baik lagi jika perusahaan dapat melakukan evaluasi secara bertahap untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Bank Syariah Mandiri.
3. Pada penelitian ini menyadari masih memiliki banyak kekurangan untuk penulis lakukan. Namun, dengan adanya penelitian ini penulis berharap dalam penelitian selanjutnya bisa mendapatkan informasi lebih banyak lagi yang berhubungan dengan adanya pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja terhadap perkembangan karir dimana dari keseluruhan variabel tersebut atau dengan adanya variabel lain dapat saling mempengaruhi.
4. Semoga dengan ada peneliti selanjutnya dapat berlatih dan melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dari adanya variabel dengan pendidikan / pelatihan (diklat) dan kinerja terhadap perkembangan karir, agar dapat tahu lebih banyak ilmu dan dapat dijadikan sebagai referensi.

### Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.

- Kuncoro, M. (2018a). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Kuncoro, M. (2018b). *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Kelima). Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad, Suryana & Firdaus, U., M. Azis. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sapta Sarana Sejahtera | . | Inovator. Diambil 21 Agustus 2019, dari <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/664/517>
- Mutiara, Agung, Suryana, S., Syahrums, Undang. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 1 Jakarta | Mutiara | Inovator. Diambil 21 Agustus 2019, dari <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/633/502>
- Rachmatullaily & Merdekawati, D. S. (2017). Hubungan Antara Disiplin Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja (Studi Kasus Pada Bagian Front Office Kantor Kehutanan Di Kota Bogor ) | . | Inovator. Diambil 21 Agustus 2019, dari <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/642>
- Shiombing S., Gultom & Sidjabat, S., R. Simon & Sonya. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). STMT Trisakti: Penerbit In Media.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian : Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Terry & Rue, G. R. & L. . (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (Revisi). Bumi Aksara.