

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden di Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung dapat dilihat dari karakteristik antara lain usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir yang dimiliki responden sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

No	Usia	Jumlah
1	28 – 36 Tahun	49
2	37 – 45 Tahun	9
3	46 – 53 Tahun	1
Jumlah		59

*Sumber : Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung (2021)*

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jumlah tertinggi yaitu 28 – 36 Tahun, artinya karyawan Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 28 – 36 Tahun, yaitu sebanyak 49 orang.

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Perempuan	25
2	Laki - Laki	34
Jumlah		59

*Sumber : Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung (2021)*

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja sebagian besar adalah laki-laki, artinya karyawan Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang.

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA	0
2	D3	0
3	S1	59
4	S2,dst	0
Jumlah		59

*Sumber : Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung (2021)*

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja semuanya berpendidikan terakhir Strata 1, artinya karyawan Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir Strata 1, sebanyak 59 orang atau seluruh responden.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Pelatihan Kerja (X1)**

NO	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS ( 5 )		S ( 4 )		N ( 3 )		TS ( 2 )		STS ( 1 )	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan karyawan.	21	35	19	31.67	14	23.33	5	8.33	0	0
2	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.	21	35	22	36.67	10	16.67	1	1.67	5	8.33
3	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan.	22	36.67	21	35	11	18.33	0	0.00	5	8.33
4	Sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif.	23	38.33	20	33.33	9	15.00	3	5.00	4	6.67

5	Peserta pelatihan yang ikut dalam	22	36.67	21	35	10	16.67	1	1.67	5	8.333
---	-----------------------------------	----	-------	----	----	----	-------	---	------	---	-------

	pelatihan memiliki antusias yang tinggi.										
6	Dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan	14	23.33	27	45	9	15.00	5	8.33	4	6.667

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju ada 1 pernyataan yaitu pada pernyataan 4 yaitu Sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif, sebanyak 23 Responden. Jawaban tidak setuju terbesar terdapat pada pernyataan no 1 dan 6, pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan karyawan dan dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan sebanyak 5 Responden.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Pengembangan Karir (X2)**

NO	Daftar Pertanyaan	jawaban									
		SS ( 5 )		S ( 4 )		N ( 3 )		TS ( 2 )		STS ( 1 )	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.	28	46.67	28	46.67	1	1.67	2	3	0	0
2	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.	40	66.67	12	20	5	8.33	0	0	2	3

3	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja	28	46.67	23	38.33	6	10.00	0	0	2	3
---	---	----	-------	----	-------	---	-------	---	---	---	---

	yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik.										
4	Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan.	27	45	24	40	6	10.00	0	0	2	3
5	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan.	33	55	19	31.67	5	8.33	2	3	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju ada 1 pernyataan, yaitu pada pernyataan 2 yaitu Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan, sebanyak 40 Responden. Jawaban tidak setuju terbesar terdapat pada 2 pernyataan, yaitu pernyataan no 1 dan 5 yaitu, prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan dan peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan sebanyak 2 Responden.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

NO	Daftar Pertanyaan	Jawaban									
		SS ( 5 )		S ( 4 )		N ( 3 )		TS ( 2 )		STS ( 1 )	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja.	12	20	30	50	12	20.00	5	8	0	0

2	Anda setuju	13	21.67	29	48.33	13	21.67	0	0	4	7
	dibutuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja anda.										
3	Anda bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	28.33	25	41.67	13	21.67	0	0	4	7
4	Anda bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan perusahaan.	16	26.67	31	51.67	7	11.67	1	2	4	7
5	Anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik.	14	23.33	27	45	14	23.33	4	7	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju ada 1 pernyataan yaitu pada pernyataan 3 yaitu anda bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 17 Responden. Jawaban tidak setuju terbesar terdapat pada pernyataan no 5, anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik sebanyak 4 Responden.



## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrument

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Item 1	0.555	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 2	0.821	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 3	0.847	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 4	0.913	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 5	0.943	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 6	0.926	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Tabel 4.7 hasil dari uji validitas dalam variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai adanya Pelatihan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, dimana dalam nilai r<sub>hitung</sub> paling tinggi yaitu sebesar 0,943 dan nilai yang paling rendah adalah sebesar 0,555. Dengan demikian seluruh item Pelatihan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Item 1	0.576	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 2	0.947	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 3	0.870	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 4	0.916	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 5	0.885	0.256	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Tabel 4.8 hasil dari uji validitas dalam variabel Pengembangan Karir (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang

bersangkutan mengenai adanya Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel, dimana dalam nilai r hitung paling tinggi yaitu sebesar 0,947 dan nilai yang paling rendah adalah sebesar 0,576. Dengan demikian seluruh item Pengembangan Karir dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Item 1	0.826	0.256	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0.945	0.256	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0.935	0.256	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0.919	0.256	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0.855	0.256	r hitung > r tabel	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Tabel 4.9 hasil dari uji validitas dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel, dimana dalam nilai r hitung paling tinggi yaitu sebesar 0,945 dan nilai yang paling rendah adalah sebesar 0,826. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Uji Realibilitas**

Setelah uji validitas diatas, maka penguji akan melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X1, variabel X2 dan instrument pada variabel Y dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil dari uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan adanya daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Daftar Interpretasi r**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Ghozali, (2018)*

**Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alpha cronbach's</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Pelatihan Kerja	0,919	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir	0,901	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,939	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 4.11 nilai koefisien Cronbach's alpha variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,919 dengan tingkat reliabel yang sangat tinggi, pada variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,901 dengan tingkat reliabel yang tinggi, dan untuk variabel pada Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien Cronbach's alpha yaitu sebesar 0,939 yang artinya tingkat reliabel adalah sangat tinggi.

### **4.3 Uji Persyaratan Analisis Data**

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji yang digunakan normal atau tidak nya, uji normalitas dapat menggunakan teknik *kalmorgovsmirnov*, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai alpha sebesar 0,05 ( $P > \alpha$  0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

<b>Sig (2-tailed)</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
0,069	0,05	sig>alpha	Normal

*Sumber : data diolah pada tahun 2021*

Hasil perhitungan normalitas pada Tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig ( 2-tailed) variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,069 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi bahwa adalah normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Pada uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,569	0,05	Sig>alpha	Linier
Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	0,283	0,05	Sig>alpha	Linier

*Sumber : diolah pada tahun 2021*

Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa nilai yang signifikan untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,569 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dan variabel Pengembangan Karir ( X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,283 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka  $sig > \alpha$  maka Ho diterima yang menyatakan bahwa model regresi untuk variabel adalah berbentuk linier.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Coeicients**

MODEL	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std.error	Beta				
1.(constant)							
Pelatihan Kerja (X1)	14,918	3514	-0,348	2,973	0,004	0,988	1,012
Pengembangan Karir (X2)	-0,249	0,084	0,385	3,284	0,002	0,988	1,012

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X1 yaitu Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,8%, variabel X2 yaitu Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja sebesar 38,5% sehingga semakin besar nilai variabel tersebut bernilai positif maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan rumus Regresi Linier Berganda diperoleh:

$$Y = 14,918 + 0,249X_1 + 0.466 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Pengembangan Karir a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi masing-masing variabel  $\varepsilon$  =

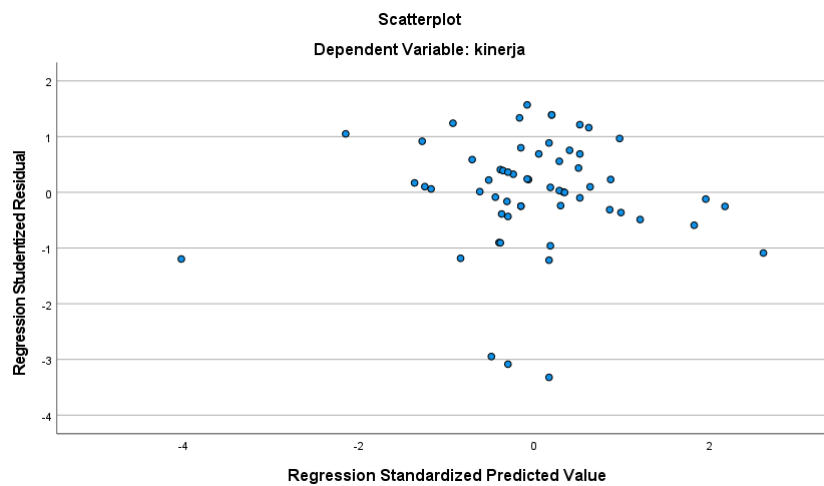
Standard error

Mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance* dari hasil output SPSS> masalah multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance*

< 0,1. Dari output SPSS diperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0.1. berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai VIF ternyata lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Maka berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang diperoleh tidak mengalami penyimpangan sehingga efisien untuk menggambarkan bentuk

hubungan antar variabel penelitian.

**Gambar 4.1**  
**Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Hasil analisis dengan program komputer SPSS 21.0 diperoleh scatter plot yang tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Lebih jelasnya pola scatter plot dari hasil perhitungan diperlihatkan pada gambar 4.1 Diperoleh juga nilai determinasi (R) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Koefisien Determinasi R Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error the Estimate
1. Pelatihan Kerja*Kinerja	0,306	0,094	0,078	4,170
2. Pengembangan Karir*Kinerja	0,347	0,120	0,105	4,109
3. Pelatihan Kerja& Pengembangan Karir*Kinerja	0,490	0,240	0,213	3,852

Sumber : Diolah pada tahun 2021

Tabel 4.15 nilai R square 1 sebesar 0,094 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung adalah sebesar 9,4%. Nilai R square 2 sebesar 0,120 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung adalah sebesar 12%. Dan nilai R square 3 sebesar 0,240 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung sebesar 24%. Dan sisanya sebesar 76% dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor lainnya yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

Uji T secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan uji-t pada tingkat kepercayaan 95%

atau dengan  $\alpha = 5\%$  serta menggunakan derajat kebebasan *degree of freedom* (df).

Dengan kriteria :

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$



H0 ditolak dan Ha diterima jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$$df = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$$

(dimana n = jumlah responden, k = jumlah variabel bebas )

Diperoleh dengan nilai  $t_{tabel} (0,05;56) = 2,0032$

**Tabel 4.16**  
**Uji T pengaruh Variabel X terhadap Y**

Hipotesis	hitung	tabel	Hasil
H1 : Pelatihan Kerja	2,973	2,0032	Diterima
H2 : Pengembangan Karir	3,284	2,0032	Diterima

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

**Pernyataan Hipotesis:**

Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y

Ha : Secara parsial ada pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y  
Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y

Ha : Secara parsial ada pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y  
Ho diterima dan Ha ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
Ho ditolak dan Ha diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 4.16 Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) yang telah dilakukan menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima.

Pernyataan ini didukung oleh hasil uji-t sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel ( $-2,973 > 2,0032$ ). Hal ini berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang menunjukkan variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,284 > 2,0032$ ). Hal ini berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang menunjukkan variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### **4.5.2 Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Dengan kriteria :

1. Nilai signifikan  $F < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Nilai signifikan  $F > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

$$df(n_1) = k - 1 = 2 - 1 = 1 \quad df(n_2) = n - k = 60 - 2 = 58$$

Diperoleh nilai  $F_{tabel} : (57; 1) = 4,01$

**Tabel 4.17**  
**Uji F variabel X terhadap variabel Y ANOVA**

Model	F hitung	F tabel	sig	Alpha
1	8,850	4,01	0,001	0,05

*Sumber : Data diolah tahun 2021*

Pernyataan hipotesis :

$H_0$  : Variabel X1 dan X2 secara serentak tidak mempengaruhi variabel Y

$H_a$  : Variabel X1 dan X2 secara serentak mempengaruhi variabel Y  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $sig > 0,05$ .

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $sig < 0,05$ . Tabel 4.17 Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) yang telah dilakukan menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima.

Pernyataan ini di dukung oleh hasil Uji F sebagai berikut :

3. Variabel Pelatihan Kerja X1 dan Pengembangan Karir X2 memiliki nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,850 > 4,01$ ) dan  $sig < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Pengembangan Karir

(X2) secara serentak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### **4.6 Hasil Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.973 > 2,0032$ ). Hal ini berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang menunjukkan variabel Pelatihan Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian sependapat dengan Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendorong kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Begitu juga dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2016) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,284 > 2,0032$ ). Hal ini berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang menunjukkan variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Air Manado. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Muh. Sutoro (2020), dimana pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. BCA Finance Jakarta. Rivai dan Sagala (2016), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses

peningkatan kemampuan kerja yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka diperlukan adanya Pelatihan dan Pengembangan. Dengan pengertian bahwa jika responden menemui pelatihan dan Pengembangan yang baik yang diberikan oleh perusahaan maka responden akan menanggapi dengan baik pula terhadap Pelatihan dan Pengembangan yang diberikan. Dengan diketahuinya pengaruh pada variabel tersebut, maka diharapkan pihak pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung dapat melaksanakan sesuai dengan hasil penelitian ini, agar tujuan dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.