

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Gambaran Umum PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

1. PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

Lembaga yang biasa disebut Bank Syariah Indonesia (BSI) ini mulai berdiri di Indonesia dengan nama Bank Syariah Mandiri (BSM). Di bidang jasa keuangan, BSM merupakan korporasi yang bekerja berdasarkan prinsip syariah Islam. Setelah krisis ekonomi dan moneter tahun 1997, BSM didirikan pada tahun 1999.

Dalam situasi ini, sistem perbankan nasional yang sebagian besar dikuasai oleh bank konvensional sedang menghadapi krisis yang sangat serius. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia bergerak cepat dan tegas dengan mengambil kembali beberapa bank yang berlokasi di tanah air. Kemudian, menanggapi keputusan merger, Bank Mandiri membentuk tim untuk menggabungkan bisnis kedua perusahaan dan mengembangkan sistem perbankan berbasis syariah. Dalam rangka memfasilitasi pengembangan layanan perbankan syariah di lingkungan grup usaha Bank Mandiri, hal ini dilakukan agar Bank Syariah Mandiri dapat berkembang menjadi lembaga keuangan yang mampu mengintegrasikan prinsip agama dan prinsip bisnis dalam operasionalnya sehari-hari.

Selanjutnya, PT Bank Syariah Mandiri melakukan merger dengan dua bank lainnya, PT BNI Syariah serta PT BRI Syariah, membentuk Bank Syariah Indonesia (BSI). Pada 27 Januari 2021, Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

mengeluarkan surat nomor SR-3/PB.1/2021 yang secara resmi menyetujui penggabungan tiga bank syariah. Penggabungan tersebut resmi diluncurkan Presiden Joko Widodo di tanggal 1 Februari 2021. BSI telah tersebar di banyak lokasi di Indonesia dan BSI KC Tanjung merupakan salah satu anak perusahaannya.

2. Visi dan Misi PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

Visi :

Top 10 Global Islamic Bank.

Misi :

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi pemegang saham.
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan bagi para talenta terbaik di Indonesia.

3. Budaya/Nilai-Nilai perusahaan

BUMN merupakan badan hukum pertama yang mendirikan Bank Syariah Indonesia, dan masih menguasai sebagian besar saham bank tersebut hingga saat ini. Sehubungan dengan hal tersebut, BSI menjadikan “AKHLAK” sebagai nilai bisnis. Hal ini disebabkan pelaksanaan indikasi yang tertuang dalam Surat Edaran Kementerian BUMN. SE-7/MBU/07/2020 menegaskan bahwa seluruh badan usaha milik negara (BUMN) harus mengedepankan penerapan nilai-nilai inti tersebut sebagai landasan pengembangan kepribadian

sumber daya manusia (SDM). (BSI, 2022)

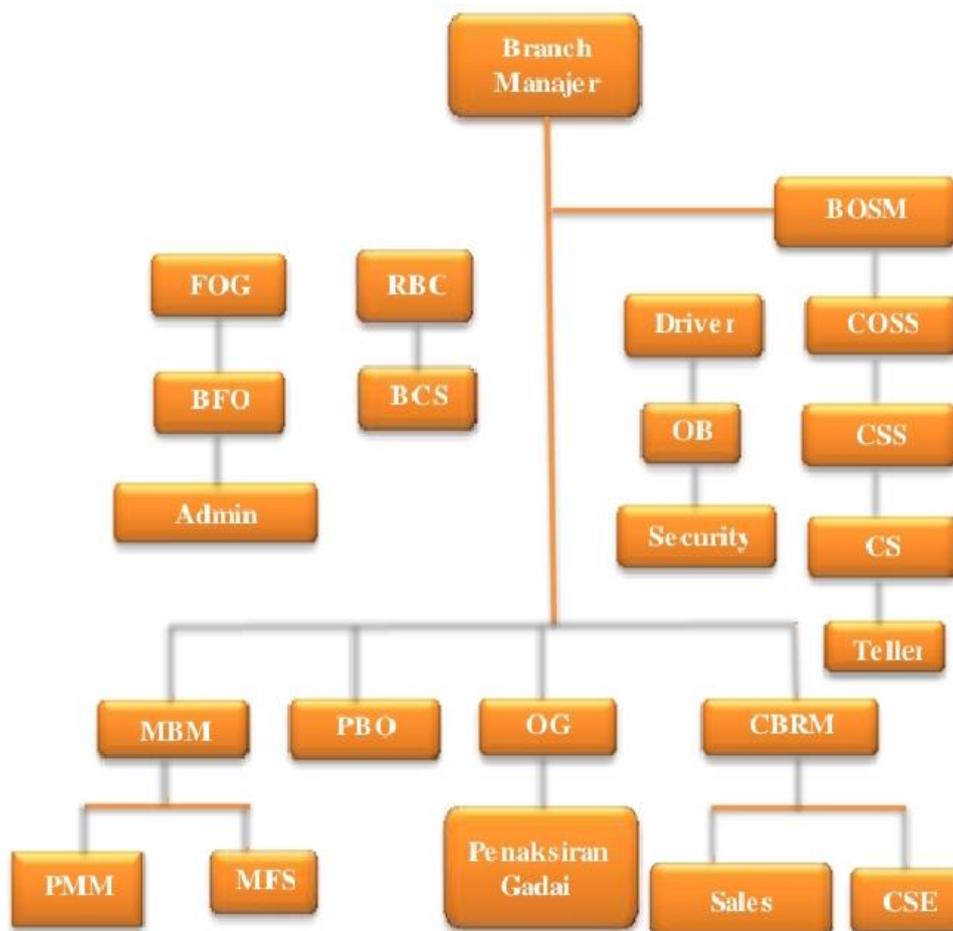
Artinya konsep AKHLAK dapat diartikan sebagaimana berikut:

- a. Amanah, memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- b. Kompeten, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- c. Harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d. Loyal, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- e. Adaptif, terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- f. Kolaboratif, Membangun kerja sama yang sinergis.

4. Struktur PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

Perusahaan harus mempunyai struktur organisasi yang terstruktur yang kuat yang dibangun di atas bidang keahlian sumber daya manusia yang bisa menyokong kinerja serta melaksanakan rencana strategis perusahaan, yang dirumuskan sebagaimana berikut: untuk mewujudkan misi, visi serta tujuan perusahaan, maka Perusahaan perlu mempunyai struktur organisasi yang kokoh:

Gambar 4. 1 Struktur PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung



Daftar staf:

- Tamon Wimbardji (*Branch manager*)
- M. Asyfi Arpian (*Consumer Banking Retail Manager*)
- Kuat Pujianto (*Branch office Service Manajer*)
- Rus wan Yulianita (*Credit Scoring System*)
- Adityo Puguh Nugroho (*Operating System*)
- Ramsyah (*Branch Financing Operation*)
- Risya Febrianti dan Ade Hera Febrina (*Teller*)
- Erni Widayawati dan Rizki Amelia (*Costumer Service*)

- Sofyan Amin dan Rizki Ayu Lestari (*Funding Transaction Staff*)
- Abi Wijaya (*Core Banking Solution*)
- Nahdiaturrahimah, Nimas Ella Citra Wardhani, Riri Lungan Giri
(*Mortgage Retail Lending*)
- Indah Novita Sari (*Banking Customer Service*)
- Laila Karima (*Sales Force*)
- Aspul Anwar (*Portfolio Analyst*)
- Rabaniah (*Community sales Executive*)
- Rini Purnami A (*Bancassurance Officer AXA*)
- M. Taufik dan Ahril Hidayat (*Office Boy*)
- Khairul Hadi dan Ade Ananta (*Driver*)
- Yudin, M. Erpi, Rizky Jolpan, Supriansyah (*Security*)

Sumber data : BSI KC Tanjung, 2023

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Analisis Data

Analisis data melibatkan penilaian apakah data yang ada cocok digunakan untuk tujuan penelitian. Empat kriteria utama yang dikenakan pada konteks ini: pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, analisis deskriptif, dan analisis regresi.

Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data tersebut benar-benar layak digunakan dalam penelitian ini, dan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan manfaat teknik analisis data empiris dan teoritis.

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Pengujian validitas, dengan membandingkan nilai r yang dihitung dan nilai r yang tercantum pada tabel. Batas signifikansi nilai r tabel ditetapkan senilai 0,05 serta total data (n) sama dengan 30, hingga nilai r tabel yang diperoleh senilai 0,361. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa suatu pernyataan dianggap valid bila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yang diberikan.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier (X)

Nomor Butir Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Item.1	0,626	0,361	Valid
Item.2	0,416	0,361	Valid
Item.3	0,455	0,361	Valid
Item.4	0,549	0,361	Valid
Item.5	0,456	0,361	Valid
Item.6	0,436	0,361	Valid
Item.7	0,788	0,361	Valid
Item.8	0,592	0,361	Valid
Item.9	0,743	0,361	Valid
Item.10	0,769	0,361	Valid

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Butir Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Item.1	0,802	0,361	Valid
Item.2	0,543	0,361	Valid
Item.3	0,592	0,361	Valid
Item.4	0,481	0,361	Valid
Item.5	0,483	0,361	Valid
Item.6	0,381	0,361	Valid
Item.7	0,692	0,361	Valid
Item.8	0,643	0,361	Valid
Item.9	0,727	0,361	Valid
Item.10	0,491	0,361	Valid

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Seluruh data dianggap valid didasarkan hasil uji validitas variabel pengembangan karir (X) serta variabel kinerja karyawan (Y), seperti dilihat pada tabel 4.1 serta tabel 4.2, hal ini disebabkan karena koefisien semua item melebihi nilai yang ditentukan dalam tabel referensi.

2) Uji Reliabilitas

Bertujuan untuk menilai konsistensi jawaban yang diberikan peserta. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. (Sugiyono, 2017)

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Pengembangan Karier (X)	0,780	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,789	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Didasarkan hasil uji reliabilitas yang tercantum pada tabel 4.3, dihasilkan *Cronbach's alpha* tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,6. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya item pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian dianggap reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan diantara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Bila tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hubungan tersebut dianggap linier. Sebaliknya, bila kurang dari 0,05 maka hubungannya dianggap nonlinier.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas

			Sig.
		(Combined)	,002
Kinerja Karyawan *	Between Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,923
Pengembangan Karier	Within Groups		
	Total		

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Hasil uji linearitas menunjukkan deviasi signifikan terhadap linearitas sebesar 0,923 yang melebihi batas sebesar 0,05. Oleh karena itu, ada hubungan linier diantara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang menegaskan adanya hubungan tersebut.

2) Uji Normalitas

Kriteria yang dipakai guna menilai normalitas data adalah apakah nilai *asym.sig* lebih besar dari 0,05. Selanjutnya data dianggap mempunyai distribusi normal. Sebaliknya bila kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak mempunyai distribusi normal.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

		Pengembangan Karier	Kinerja Karyawan
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,97	44,27
	Std. Deviation	3,801	3,638
Most Extreme Differences	Absolute	,137	,116
	Positive	,093	,069
	Negative	-,137	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,749	,638
Asymp. Sig. (2-tailed)		,628	,811

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Nilai asymp dapat dihitung berdasarkan hasil uji normalitas bertanda (2-tailed). Hasilnya untuk variabel maka bisa ditarik simpulan bahwasanya variabel X dan Y sama-sama berdistribusi normal.

c. Analisis Deskriptif variable penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan. Data kedua variabel itu dikumpulkan dengan memakai kuesioner berbasis skala likert. Setelah pengumpulan data dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan status tiap-tiap variabel.

1) Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karier (X)

Tabel 4.6 Skor Pengembangan Karier di PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

Nama Responden	Jumlah Skor
Responden.1	40
Responden.2	41
Responden.3	48
Responden.4	44
Responden.5	36
Responden.6	40
Responden.7	45
Responden.8	38
Responden.9	35
Responden.10	48
Responden.11	49
Responden.12	43
Responden.13	44
Responden.14	40
Responden.15	46
Responden.16	43

Responden.17	42
Responden.18	44
Responden.19	47
Responden.20	44
Responden.21	44
Responden.22	41
Responden.23	47
Responden.24	48
Responden.25	49
Responden.26	46
Responden.27	48
Responden.28	48
Responden.29	44
Responden.30	47

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Data yang diperlihatkan di atas mengindikasikan bahwa skor maksimal pada skala yang digunakan adalah 49, sedangkan skor terendah adalah 35, dari total ukuran sampel (n) 30.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Pengembangan Karier

Statistics		
Pengembangan Karier		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		43,97
Std. Deviation		3,801
Variance		14,447
Minimum		35
Maximum		49

Berdasarkan temuan uji statistik yang telah disajikan sebelumnya, jumlah sampel (n) adalah 30, Nilai terendah senilai 35 dan nilai tertinggi

senilai 48. Nilai rata-rata senilai 43,97, serta nilai simpangan bakunya adalah 3.801.

Tabel 4. 8 Tabel Distribusi Frekuensi

Pengembangan Karier

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
35	1	3,3	3,3	3,3
36	1	3,3	3,3	6,7
38	1	3,3	3,3	10,0
40	3	10,0	10,0	20,0
41	2	6,7	6,7	26,7
42	1	3,3	3,3	30,0
43	2	6,7	6,7	36,7
44	6	20,0	20,0	56,7
45	1	3,3	3,3	60,0
46	2	6,7	6,7	66,7
47	3	10,0	10,0	76,7
48	5	16,7	16,7	93,3
49	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Program IBM SPSS versi 20 digunakan untuk melaksanakan persyaratan pengujian untuk analisis deskriptif. Temuan menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, seperti yang dapat diamati pada tabel 4.7 dan 4.8 masing-masing dalam hasil.

Tabel 4. 9 Kategori Skor Responden

No	Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	presentase	Kategori
1	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$x < 35$	1	3,3%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$35 \leq x < 40$	6	16,6%	Sedang

3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$\leq X_{45}$	24	80,1%	Tinggi
Jumlah			30	100%	

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Pengembangan karier seorang karyawan dapat dibagi ke dalam beberapa kategori seperti terlihat pada tabel 4.9 yang meliputi: Secara keseluruhan, 1 sampel masuk dalam kategori rendah, mewakili 3,3% dari total sampel. 6 sampel masuk dalam kategori rata-rata, mewakili 16,6% dari total sampel. Sedangkan 24 sampel masuk dalam kategori tinggi atau mewakili 80,1% dari total sampel, peluang untuk kemajuan profesional masuk pada kelompok tinggi.

2) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 10 Skor kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia
KC Tanjung

Nama Responden	Jumlah Skor
Responden.1	42
Responden.2	40
Responden.3	49
Responden.4	49
Responden.5	35
Responden.6	40
Responden.7	47
Responden.8	41
Responden.9	38
Responden.10	48
Responden.11	47
Responden.12	43
Responden.13	43
Responden.14	44
Responden.15	48

Responden.16	43
Responden.17	43
Responden.18	42
Responden.19	47
Responden.20	46
Responden.21	40
Responden.22	44
Responden.23	46
Responden.24	48
Responden.25	50
Responden.26	45
Responden.27	48
Responden.28	46
Responden.29	41
Responden.30	45

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Data yang diperlihatkan di atas mengindikasikan bahwa skor maksimal pada skala yang digunakan adalah 50, sedangkan skor terendah adalah 35, dari total ukuran sampel (n) 30.

Tabel 4. 11 Statistik Deskriptif kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		44,27
Std. Deviation		3,638
Variance		13,237
Minimum		35
Maximum		50

Hasil uji statistik yang telah disampaikan sebelumnya menunjukkan bahwa jumlah sampel (n) adalah 30, dengan nilai minimum

35 serta nilai maksimum 50. Nilai meannya adalah 40,27, serta nilai standar deviasinya adalah 3.638.

Tabel 4. 12 Tabel Distribusi Frekuensi

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
35	1	3,3	3,3	3,3
38	1	3,3	3,3	6,7
40	3	10,0	10,0	16,7
41	2	6,7	6,7	23,3
42	2	6,7	6,7	30,0
43	4	13,3	13,3	43,3
44	2	6,7	6,7	50,0
45	2	6,7	6,7	56,7
46	3	10,0	10,0	66,7
47	3	10,0	10,0	76,7
48	4	13,3	13,3	90,0
49	2	6,7	6,7	96,7
50	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Program IBM SPSS versi 20 digunakan untuk melaksanakan persyaratan pengujian untuk analisis deskriptif. Temuan menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, seperti yang dapat diamati pada tabel 4.7 dan 4.8 masing-masing dalam hasil.

Tabel 4. 13 Kategori Skor Responden

No	Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	presentase	Kategori
1	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$x < 35$	1	3,3%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$35 \leq x < 40$	1	3,3%	Sedang
3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$\leq X45$	28	93,4%	Tinggi
Jumlah			30	100%	

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Kinerja karyawan dapat dibagi ke dalam beberapa kategori seperti terlihat pada tabel 4.13 yang meliputi: Ada satu sampel yang masuk dalam kelompok rendah yang persentasenya sebesar 3,3%, satu sampel yang masuk dalam kategori sedang, yang mana juga memiliki persentase senilai 3,3%, serta 28 sampel yang masuk pada kategori tinggi dengan persentase senilai 93,4%. Secara umum kinerja karyawan masuk pada kategori sangat tinggi.

d. Analisis Regresi

1) Analisis regresi sederhana, dipakai guna melihat seberapa jauh variabel independen (X) memberikan pengaruh pada variabel dependen (Y). Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah terdapat hubungan diantara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,979	4,349		2,064	,048
1 Pengembangan karier	,803	,099	,839	8,143	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Berikut model regresi linier sederhana yang dapat diperoleh dari tabel 4.14:

$$Y = \alpha + \beta X_1$$

$$Y = 8,979 + 0,803X$$

Persamaan regresi yang sudah ditunjukkan sebelumnya bisa dijabarkan sebagaimana berikut:

- a) Apabila terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar satu satuan maka pengembangan karier akan naik sebanyak 0,803.
 - b) Koefisien regresi βX yang bernilai 0,803 memberikan indikasi besarnya tambahan kinerja karyawan yang terjadi pada setiap kemajuan karier berikutnya.
 - c) Nilai signifikansi pengembangan karier ditetapkan senilai 0,000, terletak di bawah batas yang ditetapkan senilai 0,05. Oleh karena itu, bisa ditarik simpulan bahwasanya variabel pengembangan karier (X) memberikan pengaruh positif yang signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Uji Signifikansi (uji t), nilai t hitung sebesar 8,143 dapat dilihat pada tabel 4.14 yang berisi hasil statistik yang diperoleh. Nilai t hitung dapat dikatakan signifikan jika lebih besar dari nilai t tabel. Hal tersebut dikarenakan nilai t hitung perlu dibandingkan dengan nilai t tabel untuk memastikan signifikan atau tidaknya nilai t hitung. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh, t hitung = 8,143 lebih besar dari t tabel = 2,042. Karenanya bisa ditarik simpulan bahwasanya variabel yang mempengaruhi pengembangan karier memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik dan terukur pada aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis tersebut dinyatakan benar.

- 3) Koefisien determinasi (R^2), untuk menilai seberapa jauh kontribusi variabel independen (X) pada hubungan antar variabel dependen (Y) dipakai koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4.15 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,703	,692	2,01756

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2024

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.15 diperoleh koefisien determinasi = 0,703 atau 70,3% yang berarti besarnya sumbangan variabel independen (pengembangan karier) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 70,3% sedangkan 29,7%. kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Penelitian

- a. Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

Berdasarkan hasil analisis kategori pengembangan karier diketahui bahwa 1 responden menilai pengembangan karier di PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung termasuk kategori rendah dengan persentase senilai 3,3%. Selain itu, 6 responden lainnya juga menilai dengan kategori cukup baik dengan persentase senilai 16,6%, dan 24 responden lainnya menilai dengan kategori tinggi dengan persentase senilai 80,1%. Oleh karena itu, kategori Pengembangan Karier PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

dapat dikatakan berada dalam kategori tinggi dengan skor 80,1%, dapat disimpulkan bahwasanya pengembangan karir ialah sebuah inisiatif yang diupayakan baik oleh karyawan maupun perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi individu saat melaksanakan pekerjaannya dengan pelatihan, peningkatan promosi serta pengetahuan.

Hasil survei yang dilaksanakan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung menunjukkan tingkat yang tinggi mencapai 80,1%. Namun, ini masih belum optimal karena sebagian karyawan masih enggan menerima tawaran untuk pindah ke jenjang karier yang lebih tinggi, hal ini jelas membutuhkan lebih banyak tanggung jawab dan bahkan mungkin memerlukan lingkungan kerja yang baru. Dapat dilihat dari rendahnya nilai pada pernyataan terkait.

Dan untuk kinerja karyawan diketahui bahwa 1 responden memberikan penilaian pada kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung termasuk kategori rendah dengan persentase senilai 3,3%. 1 Responden juga menilai dengan kategori cukup baik dengan persentase senilai 3,3%, dan 28 responden lainnya menilai dengan kategori tinggi dengan persentase senilai 93,4% . Maka, kategori kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung bisa dikatakan berjalan dengan sangat baik.

Persentase sebesar 93,4% memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC masuk di kategori tinggi, fakta ini diberikan dukungan dari hasil penelitian yang dilaksanakan di sana. Hal ini disebabkan para karyawan lebih mengutamakan ketelitian serta kerapian

dalam bekerja sampai bisa menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target, mempertanggung jawabkan seluruh pekerjaan yang diberikan kepadanya, berkonsentrasi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan, karyawan yang selalu disiplin terhadap waktu, dan karyawan yang mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung mencapai kategori tinggi.

b. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

Seperti yang dinyatakan Hasibuan (2016), pengembangan karier memiliki manfaat yang signifikan baik bagi individu maupun bisnis. Dengan melaksanakan program pengembangan karier, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan peluang kemajuan karier bagi karyawan.

Berdasarkan hasil penghitungan dihasilkan nilai t hitung senilai 8,143 lebih besar dari nilai t tabel senilai 2,042 dengan taraf signifikansi 5%. Maka bisa ditarik simpulan bahwasanya H_a diterima serta H_0 ditolak. Penentuan tersebut dilakukan sebesar 70,3% berdasarkan uji korelasi, yang merupakan satu-satunya hal lain yang dipertimbangkan.

Sehingga, pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pilihan karyawan untuk tidak dipromosikan karena alasan pribadi tidak akan memberikan efek negatif terhadap kinerja mereka. Selama karyawan tersebut terus mendapatkan dukungan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, mereka akan tetap

memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan. Pengembangan karier yang komprehensif dan inklusif memastikan bahwa semua karyawan, terlepas dari pilihan mereka mengenai promosi, dapat mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Penjelasan tersebut menjelaskan mengapa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir yang dilaksanakan PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung dengan kinerja karyawan.

Didasarkan penelitian yang dilaksanakan Muhammad Marsuq (2017) serta Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira (2018) yang sama-sama mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karier maka temuan penelitian ini diperkuat oleh temuan tersebut.

Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi/perusahaan perlu mengelola karier dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk terus berusaha mencapai kinerja terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan.