

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

Kabupaten Tabalong

1. PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

a. Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia (BSI)

Lembaga yang sering di sebut Bank Syariah Indonesia (BSI) di dirikan di Indonesia dengan nama Bank Syariah Mandiri (BSM). Di bidang jasa Keuangan, BSM merupakan korporasi yang bekerja sesuai dengan dasar prinsip syariah Islam. Setelah krisis ekonomi dan moneter tahun 1997. BSM didirikan bertepatan pada tahun 1999.

Dalam keadaan saat itu, sistem perbankan nasional yang sebagian besar di kuasai oleh bank konvensional sedang menghadapi krisis yang sangat seirus. 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 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 oprasionalnya.

BSI didirikan bertujuan untuk mengoptimalkan pasar keuangan syariah indonesia karena mayoritas penduduknya beragama Islam. Oleh karena itu, diresmikan pada Senin, 1 Februari 2021. Bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) pada 1 Februari 2021 pukul 13:00 WIB, 19 Jumadil Akhir 1442 H. Penggabungan ketiga Bank Syariah akan memberikan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, dan kapasitas permodalan yang lebih besar. Diharapkan penggabungan ketiga Bank Syariah ini akan menumbuhkan rasa hormat masyarakat terhadap Bank Syariah, yang diharapkan dapat menjadi sumber daya baru untuk pertumbuhan ekonomi bangsa dan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan.

Kemudian, Penggabungan PT Bank Syariah Mandiri Melalakukan merger dengan dua bank lainnya, yaitu 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 Resmi menyetujui penggabungan tiga bank syariah. Kolaborasi tiga bank tersebut di luncurkan Presiden Joko Widodo pada tanggal 1 Februari 2021. BSI telah tersebar di banyak lokasi di indonesia dan BSI KC Tanjung Tabalong merupakan salah satu anak perusahaannya. (Bank Syariah Indonesia, 2023)

b. Visi Misi Bank Syariah Indonesia

1) Visi

“Top 10 Global Islamic Bank”

2) Misi

a) Memberikan Akses Solusi Keuangan Syariah di Indonesia.

“Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+ T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025”.

b) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham “Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)”

c) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan bagi para talenta terbaik Indonesia “Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja”

(Bank Syariah Indonesia, 2023.)

c. 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 49 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 kapasitas.
- c) Harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d) Loyal, Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- e) Adaptif, terus berinovasi dan antusias dalam meggerjakan ataupun menghadapi perubahan.
- f) Kolaboratif, Membangun kerja sama yang sinergis.

d. Struktur PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung Kabupaten Tabalong

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.

Keterangan :

1. Nur Rahmad (*Branch manager*)
2. Japrudin Munir (*Branch office Service Manager*)

3. Nahdiaturrahimiah (*Micro Relationship Manager Team Leader*)
4. Ramsyah (*Funding Officer Supervisor*)
5. Sofyan Amin Samsurya (*Funding Transaction*)
6. Aspul Anwar (*Personal Sales Representative*)
7. Aditya Puguh Nugroho (*Priority Associate*)
8. Abi Wijaya dan Erni Widiyawati (*consumer Banking Relationship*)
9. Rizky Amelia (*Costumer Service*)
10. Risya Febrianti (*Teller*)
11. Rahmatullah Fajar Ryan S (*Teller Kriya*)
12. Riski Ayu Lestari (*Operational Support*)
13. Ibnu Maulana (*Relationship Sales Executive Agen*)
14. Maulida Rahmah dan Taufik Kurahman Ramadhani (*Relationship Sales Executive Mikro*)
15. Supriansyah, Riski Jolpan Saputra, Yudin, dan Muhammad Erpiani (*Security*)
16. Ahril Hidayat (*Office Boy*)
17. Ade Antana dan Sardi Rasyid (*Driver*)

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Analisis Data

Analisis data melibatkan penelitian apakah data yang ada cocok di gunakan untuk tujuan penelitian. Empat Kreteria utama yang digunakan 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

▪ Uji Validitas

Pengujian validitas, dengan mempertimbangkan nilai r yang dihitung dan nilai r yang tercantum pada tabel. Batas signifikansi nilai r tabel yang 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 Pendidikan, Pengalaman dan Prestasi (X)

Nomor Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item.1	0,620	0,396	Valid
Item.2	0,786	0,396	Valid
Item.3	0,447	0,396	Valid
Item.4	0,825	0,396	Valid
Item.5	0,701	0,396	Valid

Item.6	0,783	0,396	Valid
Item.7	0,821	0,396	Valid
Item.8	0,765	0,396	Valid
Item.9	0,740	0,396	Valid
Item.10	0,761	0,396	Valid
Item.11	0,823	0,396	Valid
Item.12	0,672	0,396	Valid
Item.13	0,792	0,396	Valid
Item.14	0,790	0,396	Valid
Item.15	0,848	0,396	Valid

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)

Nomor Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item.1	0,792	0,396	Valid
Item.2	0,810	0,396	Valid
Item.3	0,784	0,396	Valid
Item.4	0,749	0,396	Valid
Item.5	0,771	0,396	Valid

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

Seluruh data dianggap valid didasarkan hasil uji validitas variabel pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi (X) serta variabel Pengembangan Karir (Y). seperti dilihat pada tabel 4.1 serta tabel

4.2, hal ini disebabkan karena koefisien semua item melebihi nilai yang ditentukan dalam tabel refensi.

- Uji Reliabelitas

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 Reliabelitas

No.	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi	0,942	Reliabel
2.	Pengembangan Karir	0,838	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

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 hubungannya dianggap nonlinier.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
pengembangan karir * Pendidikan,pengalaman,prestasi	Between Groups	(Combined)	202,893	16	12,681	3,420	0,042
		Linearity	174,334	1	174,334	47,011	0,000
		Deviation from Linearity	28,560	15	1,904	0,513	0,873
	Within Groups		29,667	8	3,708		
	Total		232,560	24			

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

Hasil uji linearitas menunjukkan deviasi signifikan terhadap linearitas sebesar 0,873 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 .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

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pendidikan,pengalaman,prestasi	0,127	25	.200*	0,949	25	0,240
pengembangan karir	0,156	25	0,119	0,957	25	0,358

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2025

Hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai $p = .200$, sedangkan uji Shapiro–Wilk menunjukkan nilai $p = .240$. Kedua nilai signifikansi tersebut berada di atas batas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel gabungan X (pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja) berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai $p = .119$, dan hasil uji Shapiro–Wilk menunjukkan nilai $p = .358$. Kedua nilai signifikansi tersebut juga lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, variabel Y (pengembangan karir) memenuhi asumsi normalitas.

c. Analisis Destriptif Variable Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi mempengaruhi pengembangan karir. 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 Pendidikan, Pengelaman Kerja, dan Prestasi (X)

Tabel 4.6 Skor Pendidikan, Pengelaman Kerja, dan Prestasi di PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung Tabalong

Nama Responden	Jumlah Skor
Responden.1	55
Responden.2	75
Responden.3	58
Responden.4	57
Responden.5	65
Responden.6	66
Responden.7	58
Responden.8	61
Responden.9	52
Responden.10	54
Responden.11	54
Responden.12	45
Responden.13	49
Responden.14	51
Responden.15	50

Responden.16	54
Responden.17	57
Responden.18	52
Responden.19	47
Responden.20	52
Responden.21	41
Responden.22	51
Responden.23	24
Responden.24	45
Responden.25	38

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Data yang diperlihatkan di atas mengindikasikan bahwa skor maksimal pada skala yang digunakan adalah 75, sedangkan skor terendah adalah 24, dari total ukuran sampel (n) 25.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Pendidikan, Pengelaman Kerja, dan Prestasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan,pengalaman,prestasi	25	24	75	52,44	9,900
Valid N (listwise)	25				

Berdasarkan temuan uji statistik yang telah disajikan sebelumnya, jumlah sampel (n) adalah 25, Nilai terendah senilai 24 dan nilai tertinggi senilai 75. Nilai rata rata senilai 52,44, serta nilai simpangan bakunya adalah 9,900.

Tabel 4.8 Tabel Distribusi Frekuensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24	1	4,0	4,0	4,0
38	1	4,0	4,0	8,0
41	1	4,0	4,0	12,0
45	2	8,0	8,0	20,0
47	1	4,0	4,0	24,0
49	1	4,0	4,0	28,0
50	1	4,0	4,0	32,0
51	2	8,0	8,0	40,0
52	3	12,0	12,0	52,0

54	3	12,0	12,0	64,0
55	1	4,0	4,0	68,0
57	2	8,0	8,0	76,0
58	2	8,0	8,0	84,0
61	1	4,0	4,0	88,0
65	1	4,0	4,0	92,0
66	1	4,0	4,0	96,0
75	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

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

Kategori	Rumus	Rentang Nilai
Rendah	$X < (\mu - 1 \text{ SD})$	$X < 52.04 - 9.04 = < 43.00$
Sedang	$(\mu - 1 \text{ SD}) \leq X \leq (\mu + 1 \text{ SD})$	43.00 – 61.08
Tinggi	$X > (\mu + 1 \text{ SD})$	$> 52.04 + 9.04 = > 61.08$

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan kategori menggunakan nilai rata-rata dan standar deviasi, ditemukan bahwa sebagian besar

responden berada pada kategori sedang (76%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman, dan prestasi kerja responden secara umum berada pada level yang memadai. Hanya 12% responden yang tergolong rendah, sedangkan 12% lainnya berada pada kategori tinggi.

2) Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (Y)

Tabel 4.10 Skor Pengembangan Karir Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung

Nama Responden	Jumlah Skor
Responden.1	19
Responden.2	24
Responden.3	22
Responden.4	20
Responden.5	21
Responden.6	25
Responden.7	19
Responden.8	21
Responden.9	19
Responden.10	20
Responden.11	16
Responden.12	18
Responden.13	18

Responden.14	18
Responden.15	16
Responden.16	17
Responden.17	16
Responden.18	19
Responden.19	18
Responden.20	16
Responden.21	17
Responden.22	17
Responden.23	10
Responden.24	16
Responden.25	14

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

Data yang diperlihatkan di atas mengidentifikasikan bahwa skor maksimal pada skala yang digunakan adalah 25, sedangkan skor terendah adalah 10, dari total ukuran sampel (n) 25.

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Pengembangan Karir

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pengembangan karir	25	10	25	18,24	3,113

Valid N (listwise)	25				
-----------------------	----	--	--	--	--

Hasil uji statistik yang telah disampaikan sebelumnya menunjukkan bahwa jumlah sampel (n) adalah 25, dengan minimum 10 serta nilai maksimum 25. Nilai meannya adalah 18,24, serta nilai standar deviasinya adalah 3,113.

Tabel 4.12 Tabel Distribusi Frekuensi Pengembangan karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	1	4,0	4,0	4,0
	14	1	4,0	4,0	8,0
	16	5	20,0	20,0	28,0
	17	3	12,0	12,0	40,0
	18	4	16,0	16,0	56,0
	19	4	16,0	16,0	72,0
	20	2	8,0	8,0	80,0
	21	2	8,0	8,0	88,0
	22	1	4,0	4,0	92,0
	24	1	4,0	4,0	96,0
	25	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

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

Tabel 4.13 Kategori Skor Responden

Kategori	Rumus	Nilai Batas
Rendah	$X < \mu - SD$	$X < 15.19$
Sedang	$(\mu - SD) \leq X \leq (\mu + SD)$	15.19 – 21.29
Tinggi	$X > (\mu + SD)$	$X > 21.29$

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan pendekatan nilai rata-rata dan standar deviasi, skor pengembangan karir responden memiliki nilai rata-rata $\mu = 18.24$ dan standar deviasi $SD = 3.05$. Dengan menggunakan batasan kategorisasi $\mu \pm 1 SD$, nilai kurang dari 15.19 dikategorikan sebagai rendah, nilai antara 15.19 hingga 21.29 dikategorikan sebagai sedang, dan nilai di atas 21.29 dikategorikan sebagai tinggi.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang (84%). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pengembangan karir karyawan secara umum berada pada level moderat. Di sisi lain, masing-masing 8% responden berada pada kategori rendah dan tinggi, sehingga hanya sebagian kecil yang menunjukkan tingkat pengembangan karir yang sangat rendah atau sangat tinggi. Distribusi ini menunjukkan bahwa kondisi pengembangan karir relatif merata pada tingkat menengah di antara responden.

- Analisis Regresi

- 1) Analisis regresi sederhana, di pakai 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. Eror	Beta			
1	(Constant)	3,964	1,750		2,265	0,033
	Pendidikan,pengalaman,prestasi	0,272	0,033	0,866	8,298	0,000

a. Dependent Variable : Pengembangan Karir

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2025

Berikut Model regresi linier sederhana yang dapat di peroleh dari Tabel 4.14:

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

$$Y = 3,964 + 0,272$$

Persamaan regresi yang sudah ditampilkan sebelumnya bisa dijabarkan sebagaimana berikut :

- a) Apabila terjadi Pengembangan Karir karyawan sebesar satu satuan maka pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi akan naik sebanyak 0,272
- b) Koefisien regresi peningkatan βX yang bernilai 0,272 memberikan indikasi besarnya tambahan Pengembangan karir karyawan yang terjadi pada setiap pengembangan karir berikutnya.
- c) Nilai signifikansi pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi ditetapkan senilai 0,000, terletak di bawah batas ditetapkan senilai 0,05. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi (X) memberikan pengaruh positif yang signifikan pada variabel pengembangan karir (Y).

2) Uji Signifikansi (uji t), nilai t hitung sebesar 8,298 dapat dilihat pada tabel 4.14 yang berisi hasil statistik yang di peroleh 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 ketetntuan tersebut diperoleh, t hitung = 8,298 lebih besar dari t tabel = 1,720. Karenanya bisa di tarik kesimpulan bahwa variabel yang mempengaruhi pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik dan terukur pada aspek aspek yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan. Dengan demikian kesimpulannya hipotesis tersebut dinyatakan benar.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa secara individu masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel dependen. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Sebaliknya, variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan Sig. <

0,05 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel independen yang memiliki nilai t hitung $< t$ tabel dan $\text{Sig.} > 0,05$ tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak semua variabel independen memberikan kontribusi yang sama dalam memengaruhi variabel dependen, sehingga diperlukan perhatian khusus pada variabel yang terbukti berpengaruh signifikan dalam upaya peningkatan atau pengembangan variabel dependen yang diteliti.

3) Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,334	1	174,334	68,864	.000 ^b
	Residual	58,226	23	2,532		
	Total	232,560	24			

a. Dependent Variable: pengembangan karir

b. Predictors: (Constant), Pendidikan,pengalaman,prestasi

Nilai F hitung sebesar 68,864 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak (fit) untuk menjelaskan pengaruh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi terhadap pengembangan karir. Dengan tingkat signifikansi 5%, model ini mampu menjelaskan variasi pengembangan karir secara signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 68,864

dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4) Koefisien determinasi (R^2), Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel 4. 15 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	0,750	0,739	1,591
a. Predictors: (Constant), Pendidikan,pengalaman,prestasi				

Sember : hasil pengolahan data primer, 2025

Hasil Pengolahan data pada tabel 4.15 diperoleh koefisien determinasi = 0, 750 atau 75% yang berarti besarnya sumbangannya variabel independen (Pendidikan, Pengalaman dan Prestasi) terhadap variabel dependen (Pengembangan

Karir) adalah 75% sedangkan 25% pengembangan karir PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis kategori pendidikan, pengalaman, prestasi dapat diketahui bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 19 responden (76%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan, pengalaman, dan prestasi kerja yang berada pada level menengah. Selanjutnya, terdapat 3 responden (12%) yang berada pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang memiliki skor di bawah rentang rata-rata. Sementara itu, kategori tinggi juga diisi oleh 3 responden (12%), menunjukkan bahwa sejumlah kecil responden memiliki tingkat pendidikan, pengalaman, dan prestasi kerja yang berada di atas rata-rata populasi penelitian.

Hasil survei yang dilaksanakan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung menunjukkan tingkat yang sedang 76% dan yang tinggi 12%. Namun ini masih belum optimal karena sebagian karyawan memberikan respon rendah sebesar 12%. Secara keseluruhan, distribusi ini menggambarkan bahwa data cenderung berpusat pada kategori sedang, yang menandakan bahwa karakteristik responden terkait pendidikan,

pengalaman, dan prestasi kerja umumnya berada pada tingkat moderat dalam sampel penelitian ini.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel gabungan pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung. Tabel regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (β) adalah 0.272, dengan nilai signifikansi $p = .000$, yang berarti berada jauh di bawah batas $\alpha = .05$. Dengan demikian, variabel X terbukti memberikan dampak yang bermakna terhadap peningkatan variabel Y.

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 3.964 + 0.272X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi menyebabkan pengembangan karir meningkat sebesar 0.272 poin.

Artinya, semakin tinggi kombinasi kemampuan pendidikan, pengalaman operasional, serta prestasi karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk mendapatkan pengembangan karir.

Dari hasil uji t, diperoleh nilai $t(23) = 8.298$, $p < .001$, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel X terhadap Y bersifat signifikan secara statistik. Nilai ini jauh melewati batas t tabel (1.720), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi terhadap pengembangan karir diterima.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai $R^2 = .750$, yang berarti 75% variasi pengembangan karir karyawan dapat dijelaskan oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi. Sementara itu, 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, kebijakan promosi, gaya kepemimpinan, serta peluang pelatihan yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan karyawan, banyaknya pengalaman kerja, serta pencapaian prestasi kerja berperan kritis dalam penentuan arah karir mereka di PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung. Hasil ini juga memperkuat teori pengembangan karir yang menyatakan bahwa kompetensi kognitif, pengalaman profesional, dan catatan kinerja merupakan indikator utama dalam menentukan potensi jenjang karir seseorang.

Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik dan interpretasi teoritis, dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung. Temuan ini menegaskan pentingnya bagi organisasi untuk terus meningkatkan investasi pada pengembangan kompetensi karyawan guna menghasilkan peluang karir yang lebih baik dan berkelanjutan.