



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SYARIAH  
AMANAH UMMAH BOGOR**

SKRIPSI

Almira Zulaika

1702025108

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SYARIAH  
AMANAH UMMAH BOGOR**

SKRIPSI

Almira Zulaika

1702025108

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SYARIAH AMANAH UMMAH BOGOR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 13 Agustus 2021

Yang menyatakan,



(Almira Zulaika)

NIM 1702025108

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT  
BPR SYARIAH AMANAH UMMAH BOGOR


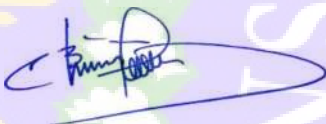
NAMA : Almira Zulaika

NIM : 1702025108

PROGRAM STUDI : Manajemen

TAHUN AKADEMIK : 2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E MM	
Pembimbing II	Emaridial Ulza., S.E, MA	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E MM

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

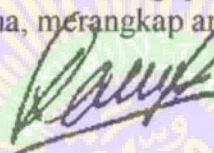
### **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SYARIAH AMANAH UMMAH BOGOR**

Yang disusun oleh :  
Almira Zulaika  
1702025108

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal : 13 Agustus 2021

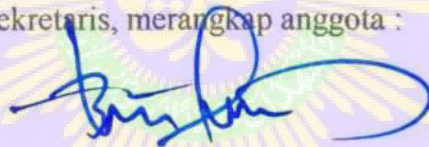
#### **Tim Penguji :**

Ketua, merangkap anggota :



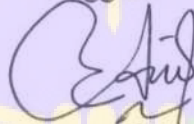
(Drs. Komara, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., MA.)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

#### **Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

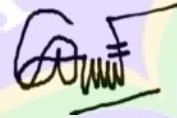
Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Almira Zulaika  
NIM : 1702025108  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SYARIAH AMANAH UMMAH BOGOR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta  
Pada tanggal: 5 November 2021  
Yang Menyatakan



Almira Zulaika

## ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 64 orang.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif. Setelah dilakukan penelitian didapati bahwa hasil analisis regresi berganda bahwa variabel kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, diperoleh hasil untuk variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilihat dari nilai Adjusted R Square menunjukkan hasil sebesar 0,571 dengan tingkat persentase 57,1%. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat banyak kontribusi variabel-variabel tersebut yaitu Kompetensi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan model persamaan ini sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor tersebut.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan; Kompetensi; Pengembangan Karir

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of competence and career development on employee performance at PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor, either partially or simultaneously variable affecting employee performance. The sampling technique of this study used a saturated sample of 64 people.*

*This study uses quantitative data analysis. This research has result that multiple regression analysis on that the variables of competence and career development simultaneously affect employee performance. The results obtained for the competence variable partially significant effect on employee performance, and career development variables as partial significantly affected employee performance. Then, judging from the Adjusted R Square value, it shows 0.571 with a percentage level of 57.1%. This study showing that there is a lot of contribution in these variables is Competence (X1) and Career Development (X2) on Employee Performance (Y) can be explained by this equation model while the remaining 42.9% is influenced by other factors outside of the model.*

**Keywords :** Career Development ; Competence; Employee Perfomance

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi., S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi,SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin,SE,M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan,SE,MM selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.



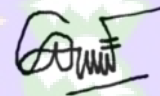
8. Bapak Emaridial Ulza., S.E, MA selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak, ibu, Shakira, Dinda, dan Askia atas doa, cinta, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
10. Hana, Shintia, Defia, dan sahabat-sahabat lain yang selalu memberikan motivasi, saran serta do'a selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 25 Juli 2021

Penulis



Almira Zulaika

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	7
1.2.3 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Telaah Pustaka .....	18
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.2.2 Kinerja Karyawan .....	19
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	19
2.2.2.2 Indikator dan Dimensi Kinerja .....	20
2.2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai .....	20
2.2.3 Pengertian Kompetensi .....	21
2.2.3.1 Jenis-Jenis Kompetensi .....	22
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	23
2.2.4 Pengertian Pengembangan Karir .....	28
2.2.2.1 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir .....	28

2.2.2.3 <i>Jenis-Jenis Pengembangan Karir</i> .....	32
2.2.2.4 <i>Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir</i> .....	33
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	34
2.3.1 <i>Hubungan antara Variabel Kompetensi dengan Variabel Kinerja</i> .....	34
2.3.2 <i>Hubungan antara Variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja</i> .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
3.1 Metode Penelitian .....	38
3.2 Operasional Variabel .....	38
3.3 Populasi dan Sampel .....	41
3.3.1 <i>Populasi</i> .....	41
3.3.2 <i>Sampel</i> .....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	42
3.4.1.1 <i>Tempat Penelitian</i> .....	42
3.4.1.2 <i>Waktu Penelitian</i> .....	42
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	42
3.5.1 <i>Skala Pengukuran Variabel</i> .....	43
3.5.2 <i>Teknik Pengujian Instrumen</i> .....	43
3.5.3 <i>Teknik Analisis Data</i> .....	45
3.5.4 <i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	47
3.5.5 <i>Analisis Koefisien Determinasi</i> .....	50
3.5.6 <i>Rancangan Pengujian Hipotesis</i> .....	51
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b> .....	<b>53</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
4.1.1 <i>Sejarah Singkat Perusahaan</i> .....	53
4.1.2 <i>Profil Perusahaan</i> .....	54
4.1.2.1 <i>Visi dan Misi BPR Syariah Amanah Ummah</i> .....	54
4.1.2.2 <i>Struktur Organisasi Perusahaan</i> .....	54
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan .....	56

4.2.1 Karakteristik Responden .....	56
4.2.2 Uji Kualitas Data .....	59
4.2.2.1 Uji Validitas Data .....	59
4.2.2.2 Uji Reabilitas .....	63
4.3 Analisis Penyebaran Kuesioner .....	64
4.3.1 Kompetensi (X1).....	64
4.3.2 Pengembangan Karir (X2) .....	72
4.3.3 Kinerja Karyawan(Y) .....	80
4.4 Statistik Deskriptif .....	88
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	89
4.5.1 Model Regresi Linear Berganda.....	89
4.6 Uji Asumsi Klasik .....	92
4.6.1 Uji Normalitas.....	92
4.6.2 Uji Multikolinearitas .....	94
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	96
4.6.4 Uji Autokorelasi .....	97
4.7 Analisis Koefisien Determinasi .....	102
4.8 Uji Hipotesis .....	102
4.8.1 Uji <i>t</i> hitung .....	102
4.8.2 Uji <i>f</i> hitung .....	103
4.9 Pembahasan Penelitian .....	105
4.9.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan .....	103
4.9.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	105
4.9.3 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan .....	106
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>108</b>
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran-saran .....	111

Daftar Pustaka..... 114

Lampiran ..... 118

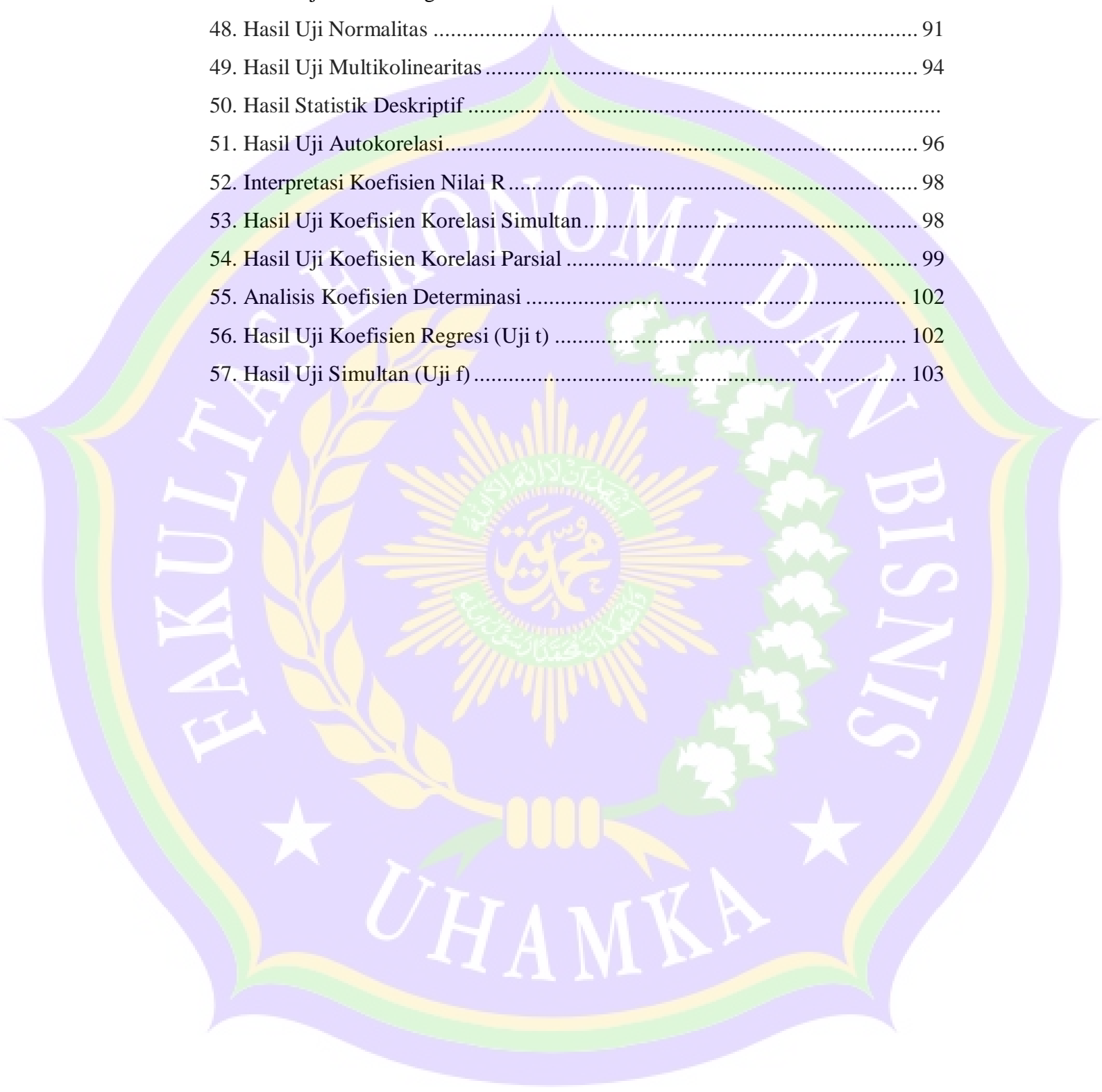


## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu .....	9
2.	Operasional Variabel.....	40
3.	Pemberian Skor Pada Skala Likert .....	43
4.	Interpretasi Koefisien Nilai R.....	46
5.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi .....	50
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
10.	Uji Validitas Kompetensi .....	60
11.	Uji Validitas Pengembangan Karir .....	61
12.	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	62
13.	Uji Reabilitas Variabel Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan .....	63
14.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.....	64
15.	Keahlian yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya.....	65
16.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan alat kerja yang berada di area kerja .....	65
17.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara mandiri .....	66
18.	Saya senang melakukan inovasi dalam pekerjaan .....	67
19.	Saat pimpinan memberi pekerjaan, saya tanggap dalam mengerjakannya ...	67
20.	Saya dapat bekerja secara mandiri maupun kelompok .....	68
21.	Saya bekerja sesuai prosedur yang ada namun memadukannya dengan inovasi yang saya buat .....	69
22.	Saya mampu menganalisis permasalahan dalam pekerjaan .....	69

23. Saya memahami keinginan dan harapan pelanggan .....	70
24. Indikator Kompetensi .....	71
25. Saya selalu mengikuti program pelatihan yang disediakan perusahaan .....	72
26. Saya mampu merencanakan karir sesuai dengan minat yang saya dimiliki..	73
27. Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan .....	73
28. Peran departemen SDM sangat aktif dalam pengembangan karir karyawan.	74
29. Perusahaan memberikan sarana pelatihan untuk meningkatkan karir karyawan .....	75
30. Pengembangan karir di BPRS Amanah Ummah selalu menyesuaikan dengan prestasi kinerja.....	75
31. Pengembangan karir SDM di BPRS Amanah Ummah sudah menyesuaikan dengan masa kerja karyawan.....	76
32. Dengan adanya pelatihan dan promosi jabatan dari perusahaan membuat saya optimis akan membuat kinerja saya meningkat.....	77
33. Perusahaan selalu memberikan apresiasi terhadap kemajuan karir karyawan	77
34. Perusahaan menilai hasil kerja melalui indikator penilaian yang jelas .....	78
35. Indikator Pengembangan Karir .....	79
36. Saya dapat mengerjakan tugas lebih dari yang ditargetkan.....	80
37. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan .....	81
38. Saya bekerja dengan mengutamakan kualitas yang dihasilkan .....	82
39. Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja .....	82
40. Jika kinerja saya menurun, perusahaan akan memberi teguran.....	83
41. Sasaran kerja yang ditetapkan BPRS Amanah Ummah telah saya capai sesuai target .....	83
42. Saya selalu mengecek pekerjaan dengan teliti.....	84
43. Saya selalu bersemangat jika mendapat tugas baru .....	85
44. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu .....	85
45. Kualitas pelayanan kepada masyarakat harus selalu ditingkatkan .....	86
46. Indikator Kinerja Karyawan .....	87

47. Hasil Uji Linear Berganda.....	89
48. Hasil Uji Normalitas .....	91
49. Hasil Uji Multikolinearitas .....	94
50. Hasil Statistik Deskriptif .....	
51. Hasil Uji Autokorelasi.....	96
52. Interpretasi Koefisien Nilai R.....	98
53. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan.....	98
54. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial .....	99
55. Analisis Koefisien Determinasi .....	102
56. Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t) .....	102
57. Hasil Uji Simultan (Uji f).....	103





## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Laporan Hasil Penilaian Kinerja Individu PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor Tahun 2017-2019 .....	5
2.	Kerangka Pemikiran.....	36
3.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	55
4.	<i>Normal P-Plots of Regression Standarized Residual</i> .....	91
5.	Kurva Histogram.....	92
6.	<i>Scatterplot</i> Heteroskedastisitas.....	95

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan ingin terus berkembang dan berkompetisi dengan perusahaan lainnya, salah satu faktor utama yang dapat menentukan kompetisi dan perkembangan di perusahaan ialah keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Semua organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi (kemampuan), prestasi kerja tinggi, ide atau gagasan untuk perbaikan produktivitas kerja serta kemauan untuk terus menemukan cara yang efektif dan efisien agar mencapai tujuan perusahaan. Hingga akhirnya, sumber daya manusia yang kompeten yang diharapkan mampu menjadi titik sentral dalam tercapainya keunggulan daya saing di perusahaan.

Berdasarkan hasil *Human Development Report* dari UNDP (2020), Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia pada tahun 2020 berada di peringkat 107 dari 189 negara yang termasuk dalam daftar UNDP. Untuk peringkat Indonesia jika dibandingkan dengan negara tetangga di Asia Tenggara, Indonesia berada di peringkat kelima yang dikalahkan oleh negara tetangga seperti Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand yang berada di atas Indonesia.

Artikel yang ditulis oleh Nadia (2018), yaitu pekerja Indonesia saat ini dianggap masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat melalui fakta yang terjadi saat ini. Di antara negara Asean, Indonesia mendapat peringkat keempat dikalahkan oleh Singapura, Malaysia dan Thailand dalam hal kinerja karyawan, padahal Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbanyak di Asia Tenggara. Fakta

tentang tingginya tingkat populasi penduduk di Indonesia seharusnya dapat menjadikan Indonesia memperoleh pekerja yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi. Namun, kenyataannya tidak demikian.

Menurut Gaol, L (2014) kompetensi merupakan kemampuan pekerja dalam menjalankan dan menemukan strategi kerja yang sesuai dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan Nyambura, N & Kamara (2017) menyatakan bahwa kunci pencapaian kinerja pegawai yang tinggi ialah ketika seorang pegawai bersedia dikelola dengan baik. Jika pimpinan menginginkan karyawannya mencapai tingkat kinerja yang maksimal, maka ia harus memperhatikan faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rozalena & Dewi (2016) pengembangan karir ialah upaya karyawan dalam merencanakan karir untuk masa depannya melalui keikutsertaannya dalam program pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya yang dapat berguna untuk tahapan karir selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penulis mendapatkan perbedaan hasil penelitian . Hasil tersebut terlihat pada variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Nadiyanto Prastian, 2019), (Muhamamad, 2018), (Moga & Muathe, 2020), dan (Rastgoo, 2016) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati & Subagio, 2019) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian (Susetyorini, 2018) , (Jackonia, 2018), (Siregar, 2017), (Petkeviciute & Balciunaitiene, 2019) dan (Otwere, 2017) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasilnya pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Kaseger, G. F., Sendow, G. M., & Tawas, 2017) dan (Solehudin, 2019) yang mendapati hasil bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan hasil dari penelitian terdahulu, di dapatkan bahwa hasil dari penelitian terdahulu atas variabel kompetensi dan pengembangan karir terdapat hasil yang berpengaruh signifikan dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang didapatkan pada penelitian terdahulu, disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil. Perbedaan hasil tersebut yang akhirnya menimbulkan *research gap*. Oleh karena itu, adanya perbedaan hasil penelitian tersebut perlu diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris. Temuan bukti empiris tersebut akan menjelaskan seberapa jauh kompetensi dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Inilah celah yang ditemukan berdasarkan kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh OJK (2020), saat ini industri perbankan syariah di Indonesia kian hari berkembang semakin pesat. Hal ini terlihat dari jumlah bank umum syariah (BUS) di Indonesia yang telah ada sejumlah 14, sedangkan jumlah bank perkreditan rakyat syariah (BPRS) dinyatakan oleh 162 dan untuk unit usaha syariah (UUS) dinyatakan oleh 20. Perkembangan itu juga terlihat pada data Desember 2020 dimana nilai aset keuangan syariah di Indonesia

sudah mencapai Rp. 1.802,86 triliun, nilai ini merupakan kenaikan sebesar 22,79% dari tahun 2019.

Hingga kini, sejumlah BPRS di Indonesia tumbuh dan berkembang ditengah persaingan usaha. Persaingan usaha yang muncul dari visi mendapatkan posisi di pasar persaingan menjadikan BRPS terus membuat program yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Namun terdapat problematika sumber daya manusia dalam dunia perbankan syariah. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Halimah (2017) didapatkan hasil bahwa kebanyakan sumber daya manusia yang bekerja di lembaga perbankan syariah bukan berasal dari lulusan ekonomi islam, untuk pengetahuan yang berhubungan dengan syariah hanya didapatkan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh internal perusahaan. Hal ini menjadi perhatian peneliti untuk mencari tahu apakah kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini mengambil obyek di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor. PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor terus melakukan perubahan dan perkembangan dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawannya. Tujuan diadakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan adalah untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan. Setiap karyawan PT BPR Syariah Amanah Ummah dinilai tiap periode yang kemudian penilaian tersebut menghasilkan data dari segi kinerja karyawan dalam pencapaian target dan waktu pengerjaan tugas. Penilaian kinerja dilakukan dalam rentang waktu setahun sekali dengan data penilaian dalam lingkup disiplin, tingkat kesalahan, kejujuran, inovasi, dan lainnya.

**Gambar 1**

**Data Persentase Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor Tahun 2017-2020**



Sumber : PT BPR SYARIAH AMANAH UMMAH BOGOR Tahun 2017-2020

Pada grafik 1 data laporan hasil penilaian kinerja diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor mengalami penurunan. Kinerja karyawan PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor selama tahun 2017-2020 terlihat mengalami penurunan pencapaian target kinerja yang besar di tahun 2020. Dapat dilihat bahwa ditahun 2017-2019 persentase total penilaian kinerja karyawan selalu diatas target persentase total yaitu 85% , namun ditahun 2020 hanya mencapai 79%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor mengalami penurunan. Hipotesis awal penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kondisi pandemi tahun 2020 yang membuat kinerja karyawan mengalami penurunan khususnya pada kehadiran dan target pencapaian hasil kerja.

Setelah diuraikan masalah yang ada pada latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor untuk mengetahui apakah kompetensi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor ”

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Setelah diuraikan latar belakang masalah pada penelitian ini, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada, sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor
3. Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan skripsi tidak meluas ke berbagai masalah lain, serta adanya keterbatasan dan kemampuan penulis, maka masalah dalam penelitian ini hanya membahas masalah yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Merujuk pada latar belakang yang telah dikemukakan pada penelitian ini, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Amanah Ummah Bogor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setelah ditemukan rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi dunia akademis

Untuk melakukan pengembangan dalam ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran atas suatu teori atau penemuan teori baru dari penelitian yang dilakukan. Setelah dilakukan penelitian, diharapkan adanya pembaharuan serta perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat bagi mahasiswa

Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar sarjana ekonomi dan sebagai pengembangan kemampuan untuk profesi dan karir kedepannya.

3. Manfaat praktis

Untuk bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah umum atau organisasi atau perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ampomah, P. (2016). "The Effect of Training and Development on Employee Performance in a Private Tertiary Institution in Ghana" (Case Study: Pentecost University College (Puc) - Ghana). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1), 29–33. <https://doi.org/10.20448/journal.500/2016.3.1/500.1.29.33>
- Andreana, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Sdm, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi (Balitkabi) Malang. *Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2. Diambil dari <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1711199&val=6269&title=PENGARUH KOMPETENSI SDM PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PENELITIAN TANAMAN ANEKA KACANG DAN UMBI BALITKABI MALANG>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dr. Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Edison, Emron, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Y. A. dan I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gaol, L, J. (2014). *A to Z Human Capital manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, C. (2017). *No Title* (UIN Sunan Kalijaga). Diambil dari <https://core.ac.uk/download/pdf/84768211.pdf>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills

- and training methodology on employee performance. *European Journal*, 41(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Jackonia, O. (2018). No Title 教職協働によるミニットペーパー. *Management*, 121.
- Kaseger, G. F., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2017). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGALAMAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA ( PERSERO ) Tbk KANTOR CABANG MANADO*. 5, 3058–3067.
- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- KHADIJETOU WANE. (2013). Effect of career development programs on employee retention in inetrnational Non Governmental Organizations in Kenya. *Journal of Sttrategy and Management*, 2(3), 74–79.
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2018). A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European Journal of Training and Development*, 42(5–6), 286–304. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0097>
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, K., Sintaasih, D. K., Saroyeni, P., & Piartrini. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Jurnal IOSR Bisnis dan Manajemen (IOSR-JBM)*, 20(2). Diambil dari <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue2/Version-8/E2002082937.pdf>
- Moga, S. K.-E., & Muathe, S. M. A. (2020). Performance of Firms in the Service Industry in Kenya: Does Core Competencies Matter in micro Cap Holding? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 91–109. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i12/8106>
- Muhamamad, Z. A. (2018). *ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Lucky Textile Semarang)* (Universitas Maritim Amni). Diambil dari <http://repository.unimar-amni.ac.id/297/>
- Nadia, A. (2018). *Produktivitas pekerja di Indonesia rendah, ini penyebabnya*. Diambil dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/29/064928426/produktivitas-pekerja-indonesia-rendah-ini-penyebabnya?page=all>
- Nadiyanto Prastian, A. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BINA BNI*

- (*Studi Kasus Pada Bank BNI Kantor Cabang Majalaya*) (Universitas Widyatama). Diambil dari <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/10982>
- Nkechi, P. A. J., & Dialoke, I. (2017). Effects of Career Growth on Employees Performance : A Study of Non-Academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 5(7), 8–18. <https://doi.org/10.12816/0037246>
- Nyambura, N & Kamara, J. (2017). Influence of Career Development Practices on Employee Retention in Public Universities-A Case of Technical University of Kenya. *Journal of Strategic Business and Change Management*, 4(2), 511. Diambil dari file:///C:/Users/user/Downloads/448-1340-1-PB.pdf
- Ogaji, S. M. (2019). Employees' Competence and Business Performance: A Study of Selected Hotels in Keffi. *Business Excellence and Management*, 9(4), 5–17. <https://doi.org/10.24818/beman/2019.9.4-01>
- OJK. (2020). *SPS Desember 2020*. Diambil dari [https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2020/SPS Desember 2020.pdf](https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2020/SPS%20Desember%202020.pdf)
- Otwere, Z. K. (2017). *AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A CASE OF ALMASI BEVERAGES LIMITED*. Diambil dari <http://41.89.196.16:8080/xmlui/handle/123456789/478>
- Petkeviciute, N., & Balciunaitiene, A. (2019). *Leaders' Career Development for Sustainability: Lithuanian Case*. 12. <https://doi.org/DOI:10.22616/REEP.2019.032>
- Rastgoo, P. (2016). *The Role of Human Resources Competency in Improving the Manager Performance at Bushehr University of Medical Sciences and Medical Service*. 64(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.11118/actaun201664010341>
- Rochaety, E. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rosento, E. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir dan Pelatihan Karyawan (1 ed.)*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, E., & Subagio, I. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto KEMENTERIAN LUAR NEGERI. *Jurnal hukum, inggris, dan ekonomi, 1(Kinerja)*. Diambil dari file:///C:/Users/user/Downloads/495-Article Text-2027-1-10-20191213.pdf
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, A. O. (2017). *Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Insan Mulia Land Bandung (UNIKOM)*. Diambil dari <https://repository.unikom.ac.id/51981/>
- Sodikin, D. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solehudin, M. E. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HANWHA LIFE SURABAYA (STIESA Surabaya)*. Diambil dari <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/499/>
- Sugiono. (2016). *Statistika untuk penelitian dan aplikasinya dengan SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Pertama)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susetyorini, A. R. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA MADISTRINDO DI SURABAYA*. 7. Diambil dari <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/730>
- Suwatno, D. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ppertia)*. Yogyakarta: Expert.
- UNDP. (2020). *Human Development Index 2020*. Diambil dari <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IDN>
- Wayan Bagia, I. (2015). *Perilaku Organisasi (Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wen-Hwa Ko. (2017). *EXPLORING THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMPETENCE REGARDING CAREER DEVELOPMENT FOR RESEARCH AND DEVELOPMENT HOSPITALITY EMPLOYEES. Вестник Росздравнадзора, 4(4), 9–15.*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Widodo, S. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yazdanfar, D., Abbasian, S., & Hellgren, C. (2014). Competence development and performance among Swedish micro firms. *European Journal of Training and Development*, 38(3), 162–179. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2013-0106>
- Ampomah, P. (2016). “The Effect of Training and Development on Employee Performance in a Private Tertiary Institution in Ghana” (Case Study: Pentecost University College (Puc) - Ghana). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1), 29–33. <https://doi.org/10.20448/journal.500/2016.3.1/500.1.29.33>
- Andreana, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Sdm, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi (Balitkabi) Malang. *Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2. Diambil dari <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1711199&val=6269&title=PENGARUH KOMPETENSI SDM PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PENELITIAN TANAMAN ANEKA KACANG DAN UMBI BALITKABI MALANG>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dr. Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Edison, Emron, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Y. A. dan I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gaol, L, J. (2014). *A to Z Human Capital manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: universitas diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (VIII). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, C. (2017). *No Title* (UIN Sunan Kalijaga). Diambil dari <https://core.ac.uk/download/pdf/84768211.pdf>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal*, 41(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Jackonia, O. (2018). *No Title* 教職協働によるミニットペーパー. *Management*, 121.
- Kaseger, G. F., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2017). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGALAMAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA ( PERSERO ) Tbk KANTOR CABANG MANADO*. 5, 3058–3067.
- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- KHADIJETOU WANE. (2013). Effect of career development programs on employee retention in inetrnational Non Governmental Organizations in Kenya. *Journal of Sttategy and Management*, 2(3), 74–79.
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2018). A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European Journal of Training and Development*, 42(5–6), 286–304. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0097>
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, K., Sintaasih, D. K., Saroyeni, P., & Piartrini. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Jurnal IOSR Bisnis dan Manajemen (IOSR-JBM)*, 20(2). Diambil dari <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue2/Version-8/E2002082937.pdf>
- Moga, S. K.-E., & Muathe, S. M. A. (2020). Performance of Firms in the Service Industry in Kenya: Does Core Competencies Matter in micro Cap Holding? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 91–109. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i12/8106>
- Muhamamad, Z. A. (2018). *ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Lucky Textile Semarang)* (Universitas Maritim Amni). Diambil dari <http://repository.unimar-amni.ac.id/297/>

- Nadia, A. (2018). *Produktivitas pekerja di Indonesia rendah, ini penyebabnya*. Diambil dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/29/064928426/produktivitas-pekerja-indonesia-rendah-ini-penyebabnya?page=all>
- Nadiyanto Prastian, A. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BINA BNI (Studi Kasus Pada Bank BNI Kantor Cabang Majalaya)* (Universitas Widyatama). Diambil dari <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/10982>
- Nkechi, P. A. J., & Dialoke, I. (2017). Effects of Career Growth on Employees Performance : A Study of Non-Academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 5(7), 8–18. <https://doi.org/10.12816/0037246>
- Nyambura, N & Kamara, J. (2017). Influence of Career Development Practices on Employee Retention in Public Universities-A Case of Technical University of Kenya. *Journal of Strategic Business and Change Management*, 4(2), 511. Diambil dari file:///C:/Users/user/Downloads/448-1340-1-PB.pdf
- Ogaji, S. M. (2019). Employees' Competence and Business Performance: A Study of Selected Hotels in Keffi. *Business Excellence and Management*, 9(4), 5–17. <https://doi.org/10.24818/beman/2019.9.4-01>
- OJK. (2020). *SPS Desember 2020*. Diambil dari [https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2020/SPS Desember 2020.pdf](https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2020/SPS%20Desember%202020.pdf)
- Otwere, Z. K. (2017). *AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A CASE OF ALMASI BEVERAGES LIMITED*. Diambil dari <http://41.89.196.16:8080/xmlui/handle/123456789/478>
- Petkeviciute, N., & Balciunaitiene, A. (2019). *Leaders' Career Development for Sustainability: Lithuanian Case*. 12. <https://doi.org/DOI:10.22616/REEP.2019.032>
- Rastgoo, P. (2016). *The Role of Human Resources Competency in Improving the Manager Performance at Bushehr University of Medical Sciences and Medical Service*. 64(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.11118/actaun201664010341>
- Rochaety, E. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rosento, E. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir dan Pelatihan Karyawan* (1 ed.). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, E., & Subagio, I. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto KEMENTERIAN LUAR NEGERI. *Jurnal hukum, inggris, dan ekonomi, 1*(Kinerja). Diambil dari file:///C:/Users/user/Downloads/495-Article Text-2027-1-10-20191213.pdf
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, A. O. (2017). *Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Insan Mulia Land Bandung* (UNIKOM). Diambil dari <https://repository.unikom.ac.id/51981/>
- Sodikin, D. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solehudin, M. E. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HANWHA LIFE SURABAYA* (STIESA Surabaya). Diambil dari <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/499/>
- Sugiono. (2016). *Statistika untuk penelitian dan aplikasinya dengan SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan* (Pertama). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susetyorini, A. R. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA MADISTRINDO DI SURABAYA*. 7. Diambil dari <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/730>
- Suwatno, D. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ppertama). Yogyakarta: Expert.
- UNDP. (2020). *Human Development Index 2020*. Diambil dari <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IDN>
- Wayan Bagia, I. (2015). *Perilaku Organisasi* (Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wen-Hwa Ko. (2017). EXPLORING THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMPETENCE REGARDING CAREER DEVELOPMENT FOR RESEARCH AND DEVELOPMENT HOSPITALITY EMPLOYEES. *Вестник Росздравнадзора*, 4(4), 9–15.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widodo, S. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yazdanfar, D., Abbasian, S., & Hellgren, C. (2014). Competence development and performance among Swedish micro firms. *European Journal of Training and Development*, 38(3), 162–179. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2013-0106>

