

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LOYALITAS, KOMPENSASI,
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Sudirman)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU (S1)**

OLEH:

PIOLA YANGSI PRATAMA

NIM. 20108020110

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LOYALITAS, KOMPENSASI,
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Sudirman)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU (S1)**

OLEH:

PIOLA YANGSI PRATAMA

NIM. 20108020110

DOSEN PEMBIMBING:

MAHFUD ASYARI, S. E., M. M.

19880115 201903 1 004

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1205/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LOYALITAS, KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KC YOGYAKARTA SUDIRMAN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : PIOLA YANGSI PRATAMA
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020110
Telah ditujukan pada : Jumat, 26 Juli 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 66c4023c611fe



Pengaji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 66c062097544e



Pengaji II

Drs. Ahmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 66c0947c6117



Yogyakarta, 26 Juli 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdaawiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 66c44058b46dd

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di - Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama	:	Piola Yangsi Pratama
NIM	:	20108020110
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pengembangan Karir, Loyalitas, Kompensasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia(BSI) KC Yogyakarta Sudirman)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu Ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 27 Juni 2024
Pembimbing


Mahfud Asvari, S. E., M. M.
NIP: 19880115 201903 1 004

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Piola Yangsi Pratama

NIM : 20108020110

Jurusan/Program Study : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pengembangan Karir, Loyalitas, Kompensasi, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia(BSI) KC Yogyakarta Sudirman)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya hasil penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote, footnote, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 27 Juni 2024



Piola Yangsi Pratama
NIM: 20108020110

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Piola Yangsi Pratama
NIM : 20108020110
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

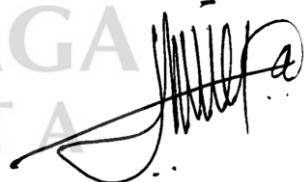
“Pengaruh Pengembangan Karir, Loyalitas, Kompensasi, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia(BSI) KC Yogyakarta Sudirman”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 27 Juni 2024

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**


Piola Yangsi Pratama
20108020110

HALAMAN MOTTO

Salah satu penyebab dirimu merasa tidak bahagia adalah karena setiap omongan orang lain kamu jadikan beban pikiran.

Ingat satu hal jangan pernah meletakkan kebahagiaan pada mulut orang lain

(Al-Habib Atthos Bin Hafidz)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini peneliti persembahkan kepada:

Dengan rasa syukur dan penuh kasih, halaman ini dideedikasikan untuk keluarga tercinta, terutama kepada ibunda tersayang Surida Akbar, Perempuan yang sekarang berperan ganda. Menjadi seorang ibu yang penuh kasih dan seorang ayah yang tanpa lelah menghidupi anak-anaknya. Selamat, karena Allah telah menghendaki pahala dan kebaikan ganda atas hidupmu, pahala untuk tangisanmu dalam sepi. Langkahmu dalam menjalani hari-hari memang tidak mudah. Kamu harus terlihat kuat di balik gelar yang tidak nyaman kamu sandang, kamu harus tetap baik-baik saja didepan mereka yang menjadikanmu harapan, tidak ada tempat bersandar dan berkeluh kesah, tapi harus tetap hidup demi masa depan anak. Satu hal yang harus ibu tahu, Allah ada dan terus menemanimu, menguatkan langkah meneguhkan hatimu, ibu.

Saudari kandungku, Ririn Aulia yang selalu memberikan dorongan dan motivasi hingga bisa ke tahap ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan kesehatan.

Ibu dan adik yang terkasih, tulisan ini adalah ungkapan terima kasih yang tak terhingga atas segala do'a, dorongan, dan dukungan penuh yang kalian berikan sepanjang perjalanan kuliah. kalian adalah penyemangat ketika peneliti sempat merasa lelah dalam situasi banyaknya rintangan masa pendidikan. Kelulusan ini adalah hadiah terindah yang dapat peneliti berikan sebagai wujud terima kasih atas segala pengorbanan dan cinta kalian. Semoga kelulusan ini tidak hanya menjadi kebanggaan untuk peneliti sendiri, tetapi juga menjadi kebahagiaan yang kalian rasakan.

Kemudian kepada diriku sendiri, terima kasih untuk tetap kuat dalam menghadapi segala banyak rintangan dengan sendiri. Terima kasih untuk terus berjalan dan percaya kepada Allah SWT dengan iman. Walaupun perjuangan tidak akan pernah usai, tetapi masa kuliah ini adalah terobosan yang paling besar untuk membuat diriku kuat dan mandiri.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan Transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ť	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
خ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbutah

1. Ta'marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

حَكْمَةٌ	Ditulis	<i>hikmah</i>
جِزِيَّةٌ	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta'marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta'm kedua kata itu artubah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandng al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta'martubah itu ditransliterasikan dengan "h".

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ܶ	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
ܹ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
ܻ	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
ܲ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ܴ	Kasrah	Ditulis	<i>žukira</i>
ܵ	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Dammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furuūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ai</i>
بنكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Fathah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata Yang Dipisahkan Dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>u'idat</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti dengan huruf Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”

اقرآن	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf petama syamsiyyah tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

- A. Ditulis menurut penulisannya

ذُو الْفُرْض	Ditulis	<i>żawi al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنْنَة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirobbil a'lamin, puji dan syukur kepada Allah SWT. Yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, memberikan kesehatan, kesempatan, kemudahan serta melapangkan pemikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LOYALITAS, KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KC YOGYAKARTA SUDIRMAN)**”. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih Allah SWT panutan seluruh umat yakni baginda Rasulullah SAW, yang telah memperbaiki akhlak dan budi pekerti manusia seperti yang kita raskan sekarang ini. Proses penggeraan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S. Ag., MA, M.Phil., Ph. D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi yang sangat berkualitas.
4. Bapak Mahfud Asyari., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah merelakan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi kepada penulis sampai akhir proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan saran dan masukan perkuliahan dan tugas akhir penulis.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu

pengetahuan dan wawasan selama penulis mengenyam pendidikan di kampus ini.

7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BSI KC Yogyakarta Sudirman yang telah memberikan kesempatan pada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Ibu tersayang, Surida Akbar. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, terimakasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, dukungan, semangat, motivasi dan do'a yang diberikan selama ini. Ibu menjadi pengingat dan penguat yang paling hebat. Terima kasih, ibu.
10. Adik tercinta, Ririn Aulia, yang memberikan semangat dan dukungan walaupun melalui celotehannya, tetapi penulis yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi
11. Keluarga besar yang tidak bisa satu persatu saya sebutkan namanya, yang telah mendoakan saya sampai pada titik ini.
12. Kepada Khoirunnisa Mawarni, S. E. Terima kasih atas setiap waktu yang diluangkan, do'a, pendengar yang baik, serta menjadi rekan yang menemani penulis selama skripsi.
13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Piola Yangsi Pratama. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Piola. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Peneltian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
BAB III: METODE PENELITIAN	10
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	10
BAB V: PENUTUP	10
BAB_II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Telaah Pustaka	42
C. Kerangka Pemikiran	48
D. Pengembangan Hipotesis	49
BAB III.....	56
METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Jenis dan Sumber Data	56

C. Populasi dan Sampel	56
D. Lokasi Penelitian	57
F. Definisi Operasional Variabel	58
G. Metode Analisis Data	62
BAB IV	65
HASIL DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
B. Gambaran Umum Responden	66
C. Hasil_Penelitian.....	71
D. Pembahasan.....	89
BAB V.....	102
PENUTUP	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105



DAFTAR TABEL

Table 1. 1 Kinerja Keuangan BSI.....	2
Table 2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Table 4. 1 Responden Berdasarkan Usia	66
Table 4. 2 Responden_Berdasarkan_Jenis Kelamin	67
Table 4. 3 Pendidikan Terakhir	68
Table 4. 4 Jabatan Pegawai	69
Table 4. 5 Masa Jabatan.....	70
Table 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	72
Table 4. 7 Hasil Uji Variabel Pengembangan Karir.....	73
Table 4. 8 Hasil Uji Loyalitas (X2)	74
Table 4. 9 Hasil Uji Variabel Kompensasi (X3)	75
Table 4. 10 Hasil Uji Variabel Pengalaman Kerja (X4)	76
Table 4. 11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian.....	78
Table 4. 12 Uji Normalitas One sample Kolmogrov	80
Table 4. 13 Hasil Uji Variabel Multikolinieritas	81
Table 4. 14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	83
Table 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	85
Table 4. 16 Hasil Uji Simultan	86
Table 4. 17 Hasil Uji Parsial (T)	87
Table 4. 18 Hasil Uji Hipotesis	89
Table 4. 19 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel (X1).....	91
Table 4. 20 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X2	94
Table 4. 21 Hasil Jawaban Variabel X3	97
Table 4. 22 Hasil Jawaban Variabel X4.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Data P-Plot	79
Gambar 4. 2 Hasil Uji Scatterplot	82



DAFTAR LAMPIRAN

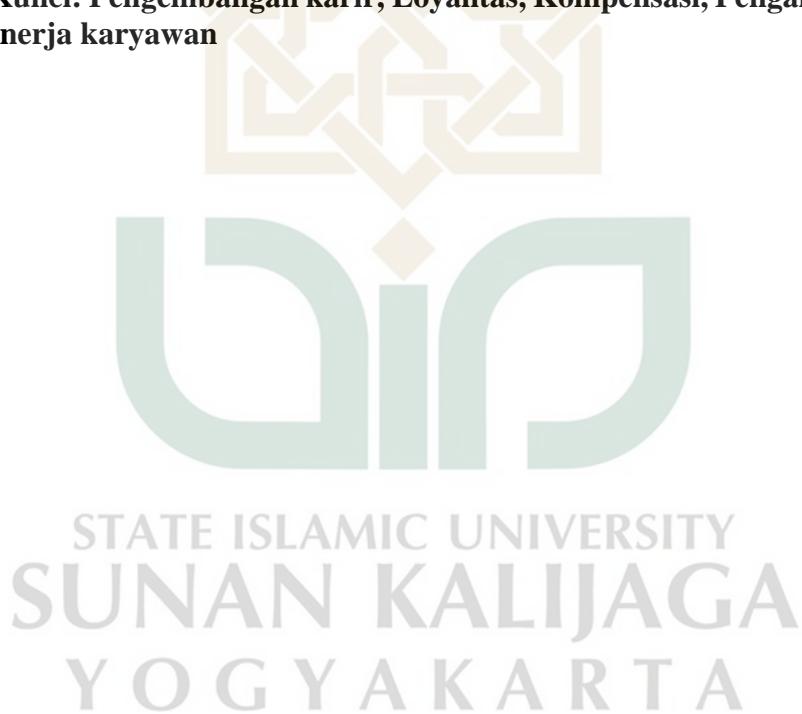
LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN.....	108
LAMPIRAN 2 JAWABAN KUESIONER HASIL PENELITIAN	112
LAMPIRAN 3 HASIL UJI RESPONDEN	117
LAMPIRAN 4 HASIL OLAH DATA SPSS	119
LAMPIRAN 5 DATA PRIBADI.....	129



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, loyalitas, kompensasi, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia kantor cabang Yogyakarta Sudirman. Objek pada penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia kantor cabang Yogyakarta Sudirman. Metode sampel yang digunakan adalah *metode convenience sampling*. Data penelitian yang digunakan adalah primer yang diperoleh dari penyebaran angket secara offline kepada responden sebanyak 37 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan Bawa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Sudirman dan tidak berpengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, loyalitas terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Sudirman.

Kata Kunci: Pengembangan karir, Loyalitas, Kompensasi, Pengalaman kerja, dan kinerja karyawan



ABSTRACT

This research is to determine the effect of career development, loyalty, compensation, work experience on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia, Sudirman Yogyakarta branch office. The object of this research is the employees of Bank Syariah Indonesia, Sudirman Yogyakarta branch office. The sample method used is convenience sampling method. The research data used is primary obtained from distributing questionnaires offline to 37 respondents. The analytical tool used in this research is SPSS version 25. The analysis techniques used in this research are Descriptive Test, Data Quality Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test. The results of this study indicate that there is a partial and significant influence between work experience on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Sudirman and no effect between career development on employee performance, loyalty to employee performance, compensation on employee performance of Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Sudirman.

Keywords: *Career development, Loyalty, Compensation, Work experience, and employee performance.*



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Bank syariah memiliki peranan yang sangat penting sebagai lembaga perantara dalam masyarakat, pembiayaan dilakukan oleh bank syariah dengan menyediakan dana atau memberikan pinjaman kepada individu yang membutuhkan. Salah satu fungsinya adalah lembaga intermediasi. Sangat dibutuhkan lembaga perbankan syariah di seluruh negara. Untuk memenuhi kebutuhan ini, dimungkinkan pendirian Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai Bank Syariah, memiliki kemampuan untuk memberikan layanan perbankan yang tepat, mudah, dan sederhana kepada masyarakat umum, terutama bagi usaha kecil, menengah, dan mikro di kota atau di pedesaan.

PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT Bank BNI Syariah (BNIS) adalah tiga Bank Syariah yang bergabung untuk membentuk Bank Syariah Indonesia. Tujuan dari tindakan inovatif pemerintah ini adalah untuk memberikan masyarakat pilihan lembaga keuangan baru dan mendorong perekonomian Indonesia. BSI resmi dibuka pada 1 Februari 2021. (BSI, n.d.). Bank Syariah Indonesia (BSI) kembali meraih dua penghargaan di ajang Bank Indonesia Award 2022.

BSI mendapatkan penghargaan sebagai Bank Pendukung Pengendalian Moneter Rupiah dan Valas terbaik serta sebagai Bank Pendukung UMKM terbaik, ini adalah kedua kalinya BSI menerima penghargaan tersebut. Prestasi ini juga didorong oleh catatan keuangan positif BSI, yang terlihat dari peningkatan laba bersih sebesar 42% Year on Year (YoY) menjadi Rp. 3,21

triliun, serta pertumbuhan rasio keuangan yang positif. Penghargaan dari Bank Indonesia ini diharapkan dapat memotivasi BSI untuk terus mendukung misi bank sentral dan memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah serta masyarakat melalui produk, layanan, dan inovasi digital yang sesuai dengan prinsip syariah (Advertorial, 2022).

Table 1. 1 Kinerja Keuangan BSI

Rasio	2022	2023
<i>Return On Asset (ROA)</i>	1,93	2,48
<i>Return On equity (ROE)</i>	16,58	18,16

Sumber (bankbsi.co.id)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat kinerja keuangan BSI selama dua tahun terakhir. Pada tahun 2022 ROA tercatat sebesar 1,93 dan ROE tercatat sebesar 16,58 dan pada tahun 2023 rasio ROA dan ROE mengalami peningkatan. Untuk ROA tercatat 2,48 % dengan kenaikan 0,55% dari tahun sebelumnya dan ROE tercatat sebesar 18,16% yang dimana mengalami kenaikan sebesar 1,58%. Dengan demikian, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan data rasio diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang lebih baik. (Pratama & Ridwan,2020) .

Kantor cabang Dengan 1.200 di seluruh indonesia, BSI telah mengalami pertumbuhan yang luar biasa. BSI Kantor Cabang Yogyakarta Sudirman adalah satu diantara cabang BSI berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 42, Terban, Kecamatan Gondokusuman, Yogyakarta. BSI KC Sudirman

mempunyai perbedaan yang khas dibandingkan dengan kantor cabang lainnya di kota Yogyakarta karena memiliki aset, jumlah nasabah, dan sumber daya manusia yang lebih besar di kota yogyakarta. Dalam pekerjaannya di BSI KC Yogyakarta Sudirman berusaha bersaing dengan bank lain dan berkembang untuk mencapai tujuannya.

Pemilihan BSI Kantor Cabang Yogyakarta Sudirman sebagai objek penelitian berdasarkan wawancara bersama salah satu karyawan di BSI KC Yogyakarta Sudirman mengatakan bahwa BSI mencapai target kinerja secara optimal dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, Situasi ini sangat membantu BSI dalam mencapai kinerja optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting karena tergantung pada tenaga manusia yang tersedia. Dengan peningkatan kinerja kesempatan untuk mencapai tujuan juga meningkat. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat mengakibatkan kemunduran dan mengancam kelangsungan usahanya (Bangun, 2021). Kinerja karyawan terkadang naik dan terkadang menurun, bahkan penurunan ini dapat menyebabkan institusi kehilangan reputasinya dimata masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan memiliki faktor dan akan membawa kemajuan, sehingga mampu bertahan dalam lingkungan bisnis kompetitif yang tidak stabil.

Menurut simanjuntak (2005) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi, faktor dukungan manajemen. Faktor kompetensi individu, yaitu pelatihan kerja, pengalaman kerja, pendidikan, budaya, latar

belakang lingkungan. Faktor dukungan organisasi, yaitu prasarana kerja, teknologi, kenyamanan lingkungan kerja. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan serta individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial dari para pimpinan. Ini mencakup penciptaan sistem kerja yang aman dan harmonis, pengembangan keterampilan karyawan, serta peningkatan motivasi untuk bekerja dengan optimal seperti pemberian kompensasi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan di BSI Yogyakarta Sudirman. Beberapa aspek yang diperhatikan meliputi pengembangan karir, loyalitas, kompensasi, dan pengalaman kerja. Hasil wawancara bersama bapak Rivan salah satu karyawan di BSI KC Yogyakarta Sudirman yaitu untuk peningkatan kinerja di kantor cabang BSI Yogyakarta Sudirman dari tahun 2022-2023 sangat meningkat karena ditunjukkan dari sisi aset dan nasabah yang semakin meningkat.

Dalam dunia kerja, seorang karyawan pasti akan merencanakan karir agar mencapai kesuksesan sesuai yang diharapkan maka pentingnya pengembangan karir bagi karyawan. Jika karyawan ingin mengembangkan karirnya, karyawan harus terlebih dahulu merencanakan karirnya dan merumuskan strategi pengembangan karirnya sendiri. Pengembangan karir juga diharapkan dapat mengoptimalkan kerja oleh para pekerja, inspirasi yang mendorong pengembangan karir pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan dan memperluas kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar lebih baik menjalankan tugas dan wewenang pada saat melaksanakan tujuan bisnis.

Pengembangan karir mengacu pada perubahan status karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam batas jalur karir tertentu. Adanya pengembangan karir bisa menjadi apresiasi bagi karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2013), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan pegawai untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Perencanaan karir dapat didukung oleh departemen SDM atau independen dari departemen (Handoko, 2013).

Selain faktor pengembangan karir, loyalitas juga merupakan faktor penting yang akan memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas mereka. Hasibuan (2012) mengatakan Loyalitas merupakan salah satu komponen dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap kinerja, posisi, dan perusahaan, yang ditunjukkan melalui komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini wajar karena setiap perusahaan sangat memperhatikan loyalitas karyawan yang merupakan komponen penting dalam penilaian perusahaan terhadap karyawannya.

Selain faktor loyalitas, ada juga faktor kompensasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk diberikan kepada karyawan secara memadai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut Panggabean (2002), kompensasi dapat dijelaskan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Karyawan memerlukan kompensasi seperti insentif, tunjangan, tempat kerja yang sehat, dan pekerjaan yang memungkinkan mereka

menunjukkan kemampuan mereka, sehingga dapat memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan. Tingkat kepuasan karyawan memiliki korelasi positif dengan tingkat kompensasi yang lebih tinggi.

Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman tentu akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang cara mengatasi masalah yang muncul. Selain itu, mereka akan bekerja lebih cepat dan tidak perlu beradaptasi dengan tugas-tugas yang ada karena sudah memiliki pengalaman. Salah satu karyawan BSI KC Yogyakarta Sudirman menyatakan bahwa karena didukung oleh karyawan yang sudah berpengalaman di bidang masing-masing, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Menurut Manullang dan Marihot Manullang (2017), pengalaman kerja mencerminkan kesanggupan dan keterampilan seseorang.

Pada penelitian terdahulu dilakukan oleh Nehemia (2021), Papang Patoni (2020) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian Kaseger (2017) menyatakan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh pengembangan karir.

Selanjutnya Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajarini (2021), Ratna (2023) mengatakan bahwa loyalitas memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian Rudiyanto (2023) menyatakan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh loyalitas.

Penelitian Nehemia (2021) mengemukakan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbanding terbalik terhadap penelitian N. Widyastuti (2018) menyebutkan bahwa kinerja tidak

dipengaruhi oleh kompensasi.

Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Govinda (2020), Ardianto (2020), Pratama & Ridwan (2020), Kaseger (2017) menyatakan bahwa secara signifikan pengalaman kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas yang sudah dipaparkan dan dari penelitian sebelumnya yang masih memiliki hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengembangan Karir, Loyalitas, Kompensasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Sudirman)** ”.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah perkembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Yogyakarta Sudirman?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Yogyakarta Sudirman?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Yogyakarta Sudirman?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Yogyakarta Sudirman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Yogyakarta Sudirman.
2. Untuk menjelaskan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Yogyakarta Sudirman
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Yogyakarta Sudirman
4. Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Yogyakarta Sudirman.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi akademisi

Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam mempelajari perkembangan karir, loyalitas, kompensasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di masa depan.

2. Bagi praktisi

Bagi perusahaan, terutama BSI KC Yogyakarta Sudirman penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan pengembangan karir, loyalitas, kompensasi, dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di BSI KC Yogyakarta Sudirman agar lebih baik lagi.

E. Sistematika Pembahasan

Struktur pembahasan adalah susunan penyajian setiap bab dengan detail, ringkas, dan jelas yang diharapkan dapat mempermudah pemahaman terhadap penelitian ini. Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah yang menjelaskan isu utama penelitian, didukung oleh fakta dan data relevan serta teori-teori utama yang digunakan. Bab ini juga mencakup ringkasan dari penelitian sebelumnya dan penegasan terhadap judul penelitian. Latar belakang masalah juga membahas tujuan dan manfaat dari penelitian ini. Penelitian ini mendasari rasa ingin tahu peneliti terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Yogyakarta Sudirman, seperti pengembangan karir, loyalitas, kompensasi, dan pengalaman kerja.

BAB II: LANDASAN TEORI DAN

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas teori yang terkait dengan variabel yang diteliti oleh peneliti serta teori pendukung lainnya mengenai kinerja karyawan dari perspektif Islam. Tujuan utama dari bab ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang topik tersebut dan membangun kerangka kerja untuk penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan variabel yang digunakan dalam penelitian, termasuk definisi operasional dari setiap variabel dan penjelasan tentang pengoperasionalannya. Selain itu, bab ini mencakup sumber data yang digunakan serta alat analisis yang diterapkan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari penelitian, yang mencakup interpretasi hasil pengolahan data, termasuk analisis data deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam Bab IV. Pada akhir bab, terdapat rekomendasi yang dapat digunakan oleh perusahaan dan pihak-pihak terkait untuk mengatasi masalah kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta Sudirman.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan 37 sampel data dari kuesioner yang telah diisi oleh Karyawan Bank Syariah KC Yogyakarta Sudirman yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji T menunjukkan nilai Thitung untuk variabel Pengembangan Karir sebesar -1,574, yang kurang dari nilai Ttabel sebesar 2,026. Selain itu, analisis nilai signifikansi pada tingkat signifikansi sebesar 0,125 menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 ditolak, menandakan tidak adanya pengaruh positif signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Loyalitas (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Loyalitas adalah 1,128, yang kurang dari nilai Ttabel sebesar 2,026. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,268, yang lebih besar dari 0,05, tidak menunjukkan signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 ditolak, menandakan

tidak adanya pengaruh signifikan antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.

3. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Kompensasi adalah 1,042, yang kurang dari nilai Ttabel sebesar 2,026. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,305, yang lebih besar dari 0,05, tidak menunjukkan signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 ditolak, menandakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis keempat dalam penelitian ini memaparkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X4) berdampak positif dan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 2,329, yang melebihi nilai Ttabel sebesar 2,026. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 diterima, menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

B. Saran

1. Bagi bank syariah di KC Yogyakarta Sudirman
 - a. Dalam penelitian ini, diapat dilihat bahwa variabel Pengembangan Karir, kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Yogyakarta. Oleh karena itu disarankan agar Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta mengerahkan perhatian lebih terhadap Pengembangan Karir dan kompensasi yang ada di Bank Syariah Indonesia, agar Kinerja karyawan lebih produktif.
 - b. Bank BSI KC Yogyakarta Sudirman diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan komunikasi interpersonal, pengalaman kerja dikantor sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Disarankan untuk mengkaji variabel-variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, guna memahami faktor apa saja yang berdampak pada kinerja karyawan.
 - b. Peneliti dapat memperluas populasi dan sampel, dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala lebih besar, sehingga tingkat keakuratan data lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Muntu, G. F. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of management*, 7(1), 55-65.
- Ardianto, R., E (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan quality control departement PT Eunsung Indonesia. *International journal of research and review*, 7(2), 2454-2237.
- Pangemanan, N. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 256-261.
- Abda Alif. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg, *Jurnal Ilmiah Manajemen volume 5 no 2 thn 2015. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53 (November), 1689–1699.

Advertorial, C. I. (2022). *Mantap! BSI Borong 2 Penghargaan di Bank Indonesia Award 2022.*

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

BSI. (n.d.). *sejarah perseroan*. https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html
Daryanto, B. &. (2017). *manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.

Handoko T. Hani. (2013). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*.

BPFE. Hasibuan Malayu S.P. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.

Indrayani, G. A. D., Suwena, K. R., & Suwendra, I. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) Di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10 (2), 573.

Mangkunegara Anwar Prabu. (2001). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. M. & M. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. akasha Sakti.

Moehleriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada. Panggabean S. Mutiara. (2002). *Masumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.

Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*, 2(5), 414. Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 256-261.

Pratama, A. R., & Ridwan, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Jurnal Al- Qasd Islamic Economic Alternative*, 2(2), 117-131.

- 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. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3)
- Fajarini, I. N. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG YOGYAKARTA)* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 4(2), 210-221.
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 509-517.
- Ratna, R., Halim, A., & Harahap, N. J. (2023, November). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu). In *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan Sains Teknologi Universitas Labuhanbatu (SINERGITEK)* (Vol. 1, No. 1)