

**PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS KARYAWAN BANK MEGA SYARIAH DAN  
BANK MUAMALAT DI TANGERANG RAYA)**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU  
EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Syifa Nurul Khusna

NIM : 20108020121

Dosen Pembimbing :

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I

NIP : 19910919 201503 2 008

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

**PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS KARYAWAN BANK MEGA SYARIAH DAN  
BANK MUAMALAT DI TANGERANG RAYA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh :**

**Syifa Nurul Khusna**  
**NIM : 20108020121**

**Dosen Pembimbing :**

**Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I**  
**NIP : 19910919 201503 2 008**

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

# SURAT 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-1450/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BANK MEGA SYARIAH DAN BANK MUAMALAT DI TANGERANG RAYA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SYIFA NURUL KHUSNA  
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020121  
Telah diujikan pada : Jumat, 23 Agustus 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  
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 66d16d6a2a6f2



Penguji I  
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 66d167fc376c9



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

Valid ID: 66cef54800c2



Yogyakarta, 23 Agustus 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 66d18ae81d9c9

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Syifa Nurul Khusna

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalam 'ualaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan arahan dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Syifa Nurul Khusna

NIM : 20108020121

Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya)"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan, Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb

Yogyakarta, 22 Agustus 2024  
Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I  
NIP : 19910919 201503 2 008

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syifa Nurul Khusna

NIM : 20108020121

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Di Tangerang Raya)”. Adalah benar – benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpanan dari karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 22 Agustus 2024  
Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

  
METERAI  
TEMPEL  
BEA5ALX335293167  
Syifa Nurul Khusna  
NIM. 20108020121

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syifa Nurul Khusna  
NIM : 20108020121  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan. Menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **"Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya)"**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 22 Agustus 2024  
Hormat Saya,



Syifa Nurul Khusna  
NIM. 20108020121

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”

**(Q.S Al – Baqarah : 286)**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

**(Q.S Al – Insyirah : 5-6)**

“Terlambat bukan berarti gagal, Cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda.

PERCAYA PROSES itu yang paling penting, Karena Allah telah mempersiapkan Hal Baik dibalik kata Proses yang kamu anggap Rumit”

**(Edwar Satria)**

“Sukses itu bukan hanya berhasil meraih yang kita rencanakan, sukses juga adalah berhasil bangkit ketika jatuh, itulah sukses”

**(Anies Baswedan)**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya bisa sampai berada pada titik ini untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Pertama, Skripsi ini saya persembahkan kepada diri saya “Syifa Nurul Khusna” selamat atas apa yang telah kamu perjuangkan sehingga kamu telah sampai pada tahap ini. Tidak mudah bagi kamu untuk bisa sampai kepada tahap ini, dan tidak lupa juga terima kasih kepada kamu karna telah mampu melewati berbagai rintangan yang membuat kamu sedih, lemah, insecure, merasa tertinggal, dan hilang semangat. Sekali lagi terima kasih kamu sudah mampu dan berhasil untuk melewati segala rintangan yang menghadangmu. Meskipun, prosesmu tidak secepat dan sebaik yang lain tetapi kamu sudah berusaha melakukan yang terbaik untuk dirimu sendiri.

Selanjutnya, Skripsi ini saya persembahkan kepada “Bapak Suyatno & Ibu Suti Wahyuni”. Selaku orang tua saya yang selalu dengan tulus mendoakan, memberikan kasih sayang, serta pengorbanan yang tidak pernah ternilai harganya demi anak – anak tercintanya, dan selalu memberikan motivasi serta dukungan yang begitu besar hingga saat ini, Tanpa Bapak & Ibu, aku tidak mungkin berada pada sampai titik ini. Dan tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada “Seluruh Keluarga Besar yang selalu memberi dukungan kepada saya”

Serta terima kasih teruntuk Almamater tercinta UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA yang telah memberikan banyak pembelajaran serta kenangan – kenangan selama masa perkuliahan.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	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	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ث	Syin	Sy	Es dan ye
ش	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	L	Ka

ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* Di tulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta'Marbuttah

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti Shalat, Zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya

حكمة	Ditulis	Hikmah
علة	Ditulis	'illah

الاولياءكريمة	Ditulis	Karamah al auliya'
---------------	---------	--------------------

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah+ alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya'mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya'mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	Bainakum
2. fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	Qaul

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah maka penulisannya menggunakan huruf awal “AL”.

القران	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
--------	---------	-----------------

القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>
--------	---------	-----------------

2. Apabila diikuti huruf syamsiyah maka penulisannya sesuai dengan huruf pertama syamsiyah tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

#### I. Penulisan Kata – kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	Zawi al -furud
اهل السن	Ditulis	Ahl as-sunnah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

### **Assalamu'alaikum Wr, Wb**

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik – baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di yaumul qiyamah nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak – pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberi ridho serta izin bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak Suyatno dan Ibu Suti Wahyuni yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, selalu memberikan dukungan terbaik dan motivasi serta doa restu bagi penulis. Beserta adik penulis Hanum Khoirunnisa yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Prof. Noorhadi, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta .
4. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

6. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K selaku Dosen Penasihat Akademik.
7. Ibu Dr. Siti Nur Azizah , S.E.I., M.E.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
8. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc selaku Sekretaris dan Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
9. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Terima Kasih kepada seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk segala ilmu, motivasi, arahan, yang telah disampaikan selama penulis dalam masa perkuliahan.
11. Mas Heri dan Mbak Dian selaku sepupu dari penulis yang telah membantu dalam merapihkan penyusunan skripsi ini.
12. Bapak H. Marjana selaku Director *Risk & Compliance* Bank Mega Syariah Pusat.
13. Ibu Dessy Elfira selaku Pimpinan Cabang Bank Mega Syariah KCP Tangerang City. Dan Ibu Tresna Puspita Arum Sari selaku pimpinan Cabang Bank Mega Syariah KCP Bintaro
14. Teman – teman saya Ainun Maksura, Bayu Sutyiono, Ade Diaz, Isa Ary, M Salman H, Andika S. Yang telah membantu dan menemani penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Mbak Afni, Mbak Qory, Mbak Kayla, Mbak Herlina, Yessy, Naila Terima kasih karna telah menjadi bagian keluarga kecil selama penulis berada di Pondok Pesantren Ulul Albab Balirejo.

16. Teman – teman KKN Kolaborasi 111 Dusun Wuluh yang telah memberikan pengalaman dan cerita baru pada penulis.
17. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan akan bernilai sebagai amal ibadah. *Aamiin.*
18. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Yogyakarta, 20 Agustus 24

Hormat Saya

Syifa Nurul Khusna

NIM. 20108020121



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGATAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxii</b>
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	<b><i>xxi</i></b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori Secara Umum.....	11
1. Grand Theory (Teori Utama).....	11
2. Kinerja Karyawan.....	13
3. Pelatihan .....	16
4. Penempatan Kerja.....	20

5. Pengembangan Karier.....	24
B. Landasan Teori dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	27
C. Landasan Pustaka.....	37
D. Pengembangan Hipotesis.....	45
E. Kerangka Pemikiran.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
A. Jenis dan Sumber Penelitian .....	39
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
C. Teknik Pengumpulan Data.....	51
D. Definisi Operasional Variabel.....	52
E. Metode Analisis Data.....	54
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
B. Profil Responden .....	60
C. Uji Instrumen Data .....	64
D. Uji Asumsi Klasik .....	68
E. Uji Regresi Linier Berganda .....	72
F. Uji Hipotesis.....	73
G. Pembahasan.....	78
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan.....	87
B. Keterbatasan Penelitian .....	87
C. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1 Skala Likert .....	52
Tabel 3.2 Variabel Terikat .....	52
Tabel 3.3 Variabel Bebas .....	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasar Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Gaji Per Bulan .....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas .....	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	57
Tabel 4. 11 Uji Heterokedastisitas Glejser.....	72
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji t .....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	77
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tren Kinerja Bank Syariah 2021-2023.....	1
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT IZIN PENELITIAN.....	103
LAMPIRAN 2 SURAT IZIN PENELITIAN.....	104
LAMPIRAN 3 KUESIONER PENELITIAN .....	105
LAMPIRAN 4 DATA JAWABAN RESPONDEN.....	111
LAMPIRAN 5 HASIL OLAH DATA.....	115
LAMPIRAN 6 BIODATA PENULIS.....	124



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah dan Bank Muamalat di Tangerang Raya. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Purposive. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Pelatihan, Penempatan Kerja, Pengembangan Karier, dan Kinerja Karyawan.**



## ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of training, job placement, and career development on employee performance at Bank Mega Syariah and Bank Muamalat in Greater Tangerang. The analysis method used is multiple linear regression analysis method using SPSS software. The sampling technique used is Purposive Sampling. Primary data in this study were obtained from respondents. The sample used was 30 respondents. The results of this study indicate that simultaneously training, job placement, and career development have a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords: Training, Job Placement, Career Development, and Employee Performance***

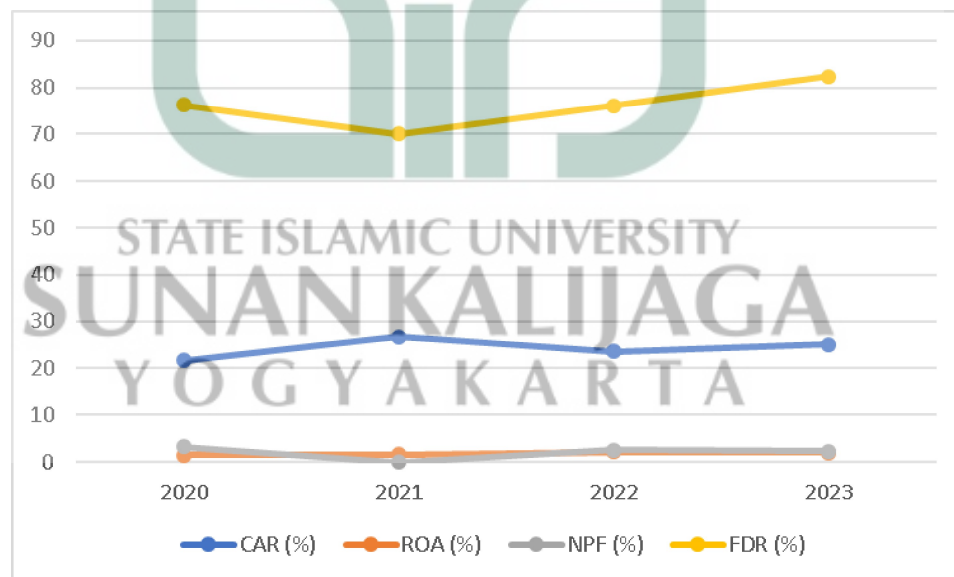


## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam dekade terakhir, perbankan syariah di Indonesia telah mengalami pertumbuhan secara signifikan. Merujuk data dari OJK pertumbuhan aset perbankan syariah sampai pada Agustus 2023 dicatat memiliki total aset sejumlah Rp 817,6 triliun dan menjadi penyumbang pangsa pasar perbankan syariah hingga 7,26% (OJK, 2023). Hal ini mencerminkan potensi besar ekonomi Islam dalam perekonomian nasional dan global (Bonheure & Gantès, 2021). Kinerja keuangan bank syariah jugatercermin melalui rasio – rasio keuangan kunci seperti CAR, ROA, NPF yang memberikan wawasan penting mengenai keberlanjutan operasional dan strategi pertumbuhan yang diterapkan (OJK, 2023).



**Gambar 1. 1 Tren Kinerja Bank Syariah 2021 – 2023**

Sumber : (OJK, 2023)

Berdasarkan gambar 1.1, bank syariah telah mencatatkan perubahan dalam berbagai indikator kinerja keuangan selama periode 2021 – 2023. CAR mengalami penurunan 25.71% di tahun 2021 menjadi 23.52% di tahun 2022, menandakan penyesuaian dalam modal atau aset berisiko, sebelum sedikit membaik ke 25.15% pada September 2023. ROA tetap stabil di 1.55% dari 2021 ke 2022 dan meningkat menjadi 2.04% pada September 2023, menunjukkan peningkatan efisiensi penggunaan aset. NPF naik kecil dari 2.69% ke 2.81% antara 2021 dan 2022, tetapi mengalami penurunan menjadi 2.28% pada September 2023, menunjukkan perbaikan dalam pengelolaan risiko kredit. FDR mengalami kenaikan yang signifikan dari 70.12% pada tahun 2021 menjadi 75.69% pada tahun 2022, dan terus meningkat hingga 82.45% pada September 2023, mencerminkan agresivitas dalam strategi pertumbuhan pembiayaan atau peningkatan permintaan pinjaman (OJK, 2023).

Kesimpulan dari data OJK tersebut adalah bahwa terdapat penurunan CAR dari 2021 ke 2022 namun, terjadi sedikit perbaikan pada tahun 2023, menunjukkan adaptasi dalam pengelolaan modal. ROA stabil dan mengalami peningkatan pada 2023, mengindikasikan peningkatan efisien penggunaan aset. Sementara itu, NPF sempat meningkat pada 2022 tetapi menurun pada 2023, yang menunjukkan perbaikan dalam pengelolaan risiko kredit. FDR mengalami peningkatan yang konsisten, mencerminkan pertumbuhan dalam strategi pembiayaan. Tren tersebut juga menunjukkan adanya pertumbuhan dan penyesuaian strategis dalam kinerja perbankan syariah.

Mengamati perubahan kinerja keuangan bank syariah selama periode 2021-2023, yang mengalami fluktuasi pada indikator seperti CAR, ROA, NPF, dan FDR, dapat memberikan pemahaman yang mendalam

tentang pentingnya manajemen strategis dalam sektor perbankan syariah. Hal ini dikarenakan indikator tersebut merupakan tanda kinerja keuangan bank syariah, yang mengindikasikan kinerja ekonomis dan keuangan yang baik atau buruk. *Grand strategy* yang dikeluarkan oleh OJK menekankan peningkatan kualitas layanan, SDM yang kompeten serta menyediakan teknologi informasi yang memenuhi prinsip – prinsip syariah. Kinerja keuangan bank syariah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk strategi operasional, manajemen risiko, dan yang terpenting dari kinerja karyawan. Efisiensi dan efektivitas karyawan mengelola tugas-tugas seperti pembiayaan, hubungan pelanggan, dan kepatuhan syariah secara langsung tercermin dalam indikator keuangan seperti CAR, ROA, dan NPF. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan dapat berdampak negatif pada kesehatan keuangan bank, yang menyebabkan rasio NPF yang lebih tinggi atau ROA yang lebih rendah. Dengan demikian, keberhasilan finansial bank syariah tidak hanya bergantung pada strategi makro yang diterapkan oleh manajemen tetapi juga pada kualitas dan kinerja individu karyawan dalam tanggung jawab sehari-hari ( (Aulia 2018).

Menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan cara untuk meningkatkan keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bukanlah merupakan keistimewaan individu seperti kemampuan dan keahlian, tetapi manifestasi dari kemampuan atau keahlian itu sendiri. Sehubungan dengan hal itu, yang dijadikan aspek utama dan dipandang oleh perusahaan dalam melaksanakan penilaian serta evaluasi kerja adalah kinerja karyawan (Ansory & Indrasari, 2018). Pada penelitian Noviarita et al.,(2021) faktor manajerial umum yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan upah terhadap kinerja karyawan di bank syariah

secara umum. Dengan demikian, manajer perlu berupaya untuk mampu membimbing karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien dengan adanya faktor – faktor yang mempengaruhi potensi peningkatana kinerja karyawan melalui diadakannya pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan karier (Noviarita et al., 2021).

Menurut Fahrozi et al., (2022) pada pelatihan atau training yang dilakukan harus secara terancang supaya terdapat pengembangan *soft skill* yang perlu dimiliki oleh pegawai tersebut. Contohnya, keterampilan dalam berkomunikasi, kerja sama tim yang kuat, jujur, berani, dan prinsip bertanggung jawab kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan secara maksimal. Penempatan kerja juga mengambil peranan penting dalam pengendalian kinerja karyawan selain pelatihan yang diberikan sesuai dengan kepentingan perusahaan (Triasmoko et al., 2014). Pelatihan sangat-lah diperlukan dalam mengoptimalkan kualitaskaryawan serta membentuk elemen penting bagi persaingan usaha (Bolung et al., 2018). Selain itu, pelatihan juga mengimplikasikan pemahaman profesional serta potensi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya yang dilakukannya (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Selain itu, penempatan kerja juga merupakan aspek terpenting dalam pengendalian kinerja karyawan perusahaan (Elisa et al., 2014). Pada dasarnya penempatan kerja adalah membentuk keputusan yang dijalankan sebagai penetapan tepat atau tidaknya seseorang karyawan diposisikan pada jabatan tertentu yang terdapat pada perusahaan (Ikhsan & Nursanjaya, 2022). Posisi kerja yang akurat adalah salah satu strategi yang dilakukan untuk memaksimalkan pemahaman, keterampilan, dan sikap meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal itu menjadi penting untuk

sebuah perusahaan, sebab penempatan kerja karyawan pada jabatan yang akurat adalah sesuatu yang unggul karena erat kaitannya dengan kinerja karyawan untuk pemberian manfaat yang besar untuk perusahaan.

Faktor selanjutnya yang bisa berdampak pada kinerja karyawan yakni pengembangan karier. Pengembangan karier adalah strategi yang biasa dilakukan organisasi untuk memperkuat peluang setiap karyawan mendapatkan jabatan dan karier tertinggi, serta memberikan kepuasan dan motivasi dalam bekerja. Menurut Ningsih et al., (2020) supaya karyawan mampu menjalankan kerja dengan lebih optimal maka perusahaan harus menata karier dan kemudian dikembangkan secara baik agar produktivitas karyawan tetap bisa dijaga dan bisa menyemangati karyawan dalam mengerjakan hal yang paling baik dengan demikian berujung dengan kinerja yang meningkat. Lewat pengembangan karier mampu mendatangkan kesempatan yang sama untuk karyawan agar mendapatkan jabatan dan karier tertinggi. Hal ini penting untuk memperoleh kepuasan di dalam diri karyawan, peluang untuk mengembangkan karier harus tersedia bagi setiap karyawan.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam, dengan beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, sementara yang lain tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian yang dilaksanakan Aprilia et al., (2023), Muntu et al., (2017), dan Triasmoko et al., (2014) memperlihatkan pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Ichbal & Ubaidillah (2023), Prastyo & Sudiro (2019), dan Putri dan Ratnasari (2019) memperlihatkan pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak memberi

pengaruh signifikan.

Penelitian dari Haerofiatna (2022), Widiastuti & Taufiq (2023), dan Tanjung (2018) memperlihatkan hasil yang signifikan mengenai penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, pada studi yang dipaparkan Laima et al., (2022), Muntu et al., (2017) dan Soelton & Widayati (2015) memperlihatkan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan tidak ditemukan hasil yang signifikan. Studi mengenai pengembangan karier dari Humaira et al., (2020), Kasendra et al., (2016) dan (Kudsi et al., 2018) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan Irwan et al., (2017), dan Onibala et al., (2017) memperlihatkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan dari penelitian sebelumnya, dapat diidentifikasi bahwa temuan tersebut masih tidak konsisten. Dengan demikian butuh dilaksanakan kajian mendalam demi bisa mengisi kesenjangan terkait inkonsistensi hasil studi sebelumnya. Untuk itu, studi yang dilaksanakan ini menawarkan keterbaruan yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti mengenai pelatihan, dan penempatan kerja yang menghasilkan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pada peneliti sebelumnya untuk menambahkan variabel yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karenanya, peneliti menambahkan variabel pengembangan karier yang bisa membuat kinerja karyawan meningkat, dengan demikian membantu karyawan agar bekerja secara efektif, dan berkontribusi terhadap perusahaan yang cukup besar.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya. Peneliti terdorong menggunakan objek itu sebab terdapat pemindahan karyawan di beberapa Bank Syariah yang

terdapat di Tangerang Raya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, pemindahan karyawan dapat mempengaruhi penempatan kerja dan pengembangan karier. Hal ini dapat berdampak positif dengan memberikan lingkungan kerja baru yang membantu perkembangan karier, namun juga dapat berdampak negatif dengan menimbulkan tekanan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Merujuk paparan ini, ada ketertarikan peneliti dalam mengkaji bagaimana kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah dan Bank Muamalat di Tangerang Raya.

Senada dengan research gap dan sejumlah hal yang dideskripsikan, peneliti terdorong agar melaksanakan kajian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya)”**

## **B. Rumusan Penelitian**

Merujuk paparan latar belakang yang sudah diuraikan oleh peneliti maka terdapat beberapa pokok permasalahan yang bisa dirumuskan untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah dan Bank Muamalat di Tangerang Raya ?
2. Apakah variabel penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah dan Bank Muamalat di Tangerang Raya ?
3. Apakah variabel pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah dan Bank Muamalat di Tangerang Raya ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah peneliti uraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

4. Untuk menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya
5. Untuk menguji apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya
6. Untuk menguji apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya

### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini bisa mendatangkan manfaat untuk banyak pihak yang terkait, di antaranya :

#### **1) Bagi Praktisi**

Harapannya studi yang dilaksanakan ini memunculkan manfaat serta informasi berharga bagi perusahaan terutama dalam hal kinerja karyawan terkait pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan karier untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di dalam perusahaan.

#### **2) Bagi Akademisi**

Studi yang dilaksanakan diharapkan bisa dijadikan wawasan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan bidang Perilaku Organisasi khususnya berkaitan dengan Pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Serta diharapkan mampu menjadi salah satu rujukan untuk para peneliti berikutnya.

#### **3) Bagi Peneliti**

Harapannya studi yang dilaksanakan mampumendatangkan pengetahuan, pengalaman, serta penambahan wawasan sebagai bentuk penerapan teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang didapatkan oleh peneliti selama masa pembelajaran di perkuliahan, serta menambah pemahaman peneliti terkait pengelolaan SDM sehubungan keterkaitan pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan ringkasan singkat dari isi di setiap bab skripsi yang memiliki tujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi penelitian. Terdapat lima bab pada penelitian ini yakni :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada Bab 1, bab pendahuluan menerangkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan sekaligus manfaat, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada Bab 2, menerangkan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta pengembangan hipotesis.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada Bab 3 ini merupakan bab metodologi penelitian yang menerangkan terkait jenis penelitian, sampel dan populasi, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab 4 menerangkan mengenai hasil penelitian berupa gambaran umum objek penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Pada Bab 5, menerangkan ringkasan temuan penelitian serta rekomendasi terhadap peneliti selanjutnya maupun pihak – pihak tertentu.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berlandaskan pada hasil bab – bab sebelumnya pada analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan pada pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya. Hal ini berdampak bahwa melalui pelatihan maka keahlian dan kompetensi karyawan akan mengalami peningkatan serta dapat menjadikan karyawan semakin mampu menguasai bidang pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan pada penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya. Hal ini memiliki makna bahwa penempatan kerja setiap karyawan harus sesuai dengan pengalaman dan kondisi setiap karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan pada pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Tangerang Raya. Hal ini memiliki makna saat karyawan melakukan kemajuan dengan pengembangan karier otomatis pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki juga akan bertambah sehingga berdampak pada kinerja karyawan

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Pada proses penyusunan skripsi ini, peneliti sudah sebaik mungkin dalam melakukan penelitian dan proses penyusunannya,

namun masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian yaitu:

4. Mengenai berbagai macam aspek yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini sebatas menerapkan variabel pelatihan kerja, penempatan kerja dan pengembangan karier. Bagi penelitian berikutnya diharapkan mampu mengaplikasikan aspek atau variabel yang lebih beragam seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya yang bisa memberi pengaruh kinerja karyawan.
5. Penelitian ini mengaplikasikan kuesioner yang disebarakan melalui online dan tidak langsung disebarakan oleh peneliti kepada para responden, oleh karena itu peneliti tidak bisa mengetahui langsung bahwa jawaban responden sesuai atau tidak dengan kondisi yang sebenarnya.

### C. Saran

Bersumber pada pemaparan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk penelitian selanjutnya. Terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan, dan pengembangan karier pada Bank Syariah di Tangerang Raya dapat membantu perusahaan dalam merancang pelatihan, sistem penempatan kerja yang efektif, serta adanya strategi pengembangan karier dengan melakukan evaluasi terhadap ketiga variabel tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan

secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel – variabel lain yang secara teori mempengaruhi kinerja karyawan seperti : lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih mendetail seperti wawancara dan observasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.  
Aswaja Pressindo.
- Agusri. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(2), 1.  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i2.2403>
- Ahmad, K. (2007). *Studies In Islamic Economics*. Islamic Foundation.
- Ainnisya, Rima Nur, dan Isnurini Hidayat Susilowati. 2018.  
“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan.”  
*Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2(1):133.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 01).  
Indomedia Pustaka.
- Aprilia, R., Cipta, H., & Lubis, R. F. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah. *Journal of Youth Research and Studies*, 4(1).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, Issue 4).  
<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Azkiya, B. M., Tanjung, H., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Kinerja Karyawan, Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk

- terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 84–95.  
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.635>
- B.Gainau. (2019). *Pengantar Metode Penelitian*. PT KANISIUS.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis. In *The Journal of Political Economy* (Vol. 5, Issue 2
- Bolung, R. V, Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6 (3), 1838–1847.
- Bonheure, K., & Gantès, G. de. (2021). Indonesia and Islamic banking: An interview with Hery Gunardi. *McKinsey & Company, December*, 1–4.  
<https://www.mckinsey.com/capabilities/m-and-a/our-insights/indonesia-and-islamic-banking-an-interview-with-hery-gunardi#/>
- Brillianti, K. D. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Pemilik, Persepsi dan Sosialisasi SAK EMKM terhadap Penerapan SAK EMKM pada Pelaku Umkm yang Terdaftar di Disperindag Kota Tegal. In *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert  
*(The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale)*.  
*Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember*, 2(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>
- Busro. (2018). *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.

- Chapra, M. U. (2001). *The Future of Economics : An Islamic Perspective*. BankingInstiute (SEBI).
- Colquitt, J. A., Jeffery A, L., & Wesson, M. J. (2011). Organizational Behavior. In *PPI Pulp and Paper International* (Vol. 53, Issue 2).
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63.
- Diansyah. 2017. “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan dengan Motvasi sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Online Internasional & Nasional* 20(1):1–14.
- Elisa, Efendi, M. R. M., & Sari, I. N. (2014). Peranan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT PLN (PERSERO) Pembangkitan Sumatera Selatan Bagian Selatan). *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-XII*, xii(November), 92–106.
- Fizia & Muttaqin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1).  
<https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Haerofiatna, Haerofiatna. 2022. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Surya Toto Indonesia di Tangerang.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5(2):461–70.

- Hajar, S., Fauziah, N. D., & A’yuni, D. S. (2022). The Role Of Muslim Entrepreneurs In Increasing The Welfare Of The Sidoarjo Society. *Majapahit Journal Of Islamic Finance and Management*, 2(1), 96–109.
- Handoko. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Hanifah, U., Haziroh, A. L., Oktavia, V., & Wibowo, M. E. S. (2024). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan, Kepuasan Kerja Dan Job Performance Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Kartika Polaswati Mahardika. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4, 6928–6942. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Harahap, E. S., Azrina, N., & Hasanah, N. A. (2023). Integrasi Nilai-nilai Islami dalam Layanan Bimbingan Karir: Tantangan dan Peluang bagi Konselor Profesional. *Innovative: Journal Of Social ...*, 3, 961–975. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2313>
- Hartati, S. G., Ginting, S. V., & Simanjuntak, D. C. Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Danamas Insan Kreasi Andalan Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 11–28.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021).
- Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(3), 319.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329.  
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Ichbal, Marfiansyah, dan Hasan Ubaidillah. 2023. "Career Development, Job Placement, and Training: Boosting Performance with Job Satisfaction." *Academia Open* 8(1):1–13. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3773>
- Ikhsan, M., & Nursanjaya. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe. 5(201769100040), 39–53.
- Irwan, Gunawan, dan Razak Munir. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar." *Jurnal Mirai Management* 2(2).
- Jauziyyah, I. Q. A.-. (2015). *Fawaidul Fawaid*. Pustaka Imam As-Syafi'i.
- Jumawan, & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.  
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali
- Kasendra, Deborah Regina Tabita, Rita Taroreh, dan Datulong Lucky. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan.” *Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (2)(02):196–206.

Khaldun, I. (1994). Mukaddimah. In *Khazanah Intelektual Islam*.

Kudsi, Muh Ridwan, Sukisno Slamet Riadi, dan Dirga Lestari AS. 2018. “Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal Manajemen* 9(2):85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>

Laima, Nadila Aini, Victor P. .. Lengkong, dan Greis M.Sendow. 2022. “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja.” *J-Aksi : Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi* 3(2):304–13. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v3i2.3002>

Lasmi, N. W., & Funky, N. K. M. F. D. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Relaxing Resort & Spa Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 179–187.

Leonardo William Goni, Adolfina, & Sumaratuw, J. (2015). *The Effects of Training, Work Placements, and Compensation on Employee Performance of Central Office Pt. Bank Sulutgo Manado*. 3(4), 44–54.

Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>

Mangkunegara, A. . A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Mardiah. (2016). Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223–235.  
<http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47>
- Maza, R. El, Afrida, Y., Fahmi, R., & Syahrul, L. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan Syariah:(Sebuah Tinjauan Literatur). *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 6(1), 139–158.
- Mazura, Mujiono, R. (2012). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1 (1).
- Munawwar, Muh, Badaruddin, dan Muhammad Hidayat. 2023. “Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Niaga Madani Kota Makassar.” *Ezenza Journal (EJ)* 2(1):12–23. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/ej>
- Muntu, Rigiska R., Vitor. P. .. Lengkong, dan Raymin Ch Kawet. 2017. “Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(3):4235–45.
- Mustafidah, H., & Suwarsito. (2020). *Dasar - dasar Metodologi Penelitian*. UM Purwokerto Press.

- Natoen, A., AR, S., Satriawan, I., & Periansya. (2018). Faktor-Faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (UMKM) Di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 2(2), 101–115.
- Ningsih, R., Asyari, & Izmuiddin, I. (2020). Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Journal of Economic Studies : EKonomika Syariah*, 4, (2).
- Norfai. (2020). Manajemen Data Menggunakan SPSS. In *Universitas Islam Kalimantan* (Issue Juli).
- Noviarita, H., Ahmad, R. Bin, & Fautau, I. (2021). The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 141–174.  
<https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285>
- Novrianto, A. (2021). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 49–55.  
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.36>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- OJK. (2023a). *Siaran Pers Mendorong Potensi Pengembangan*

*Perbankan Syariah “OJK Mengajar” di UIN Syarif Hidayatullah. November, 5–* <https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Mendorong-Potensi-Pengembangan-PerbankanSyariah.aspx>

- OJK. (2023b). Statistik Perbankan Syariah. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 164(3), 457.e1-457.e2. <https://doi.org/10.1016/j.ajodo.2023.07.001>
- Onibala, NR, Bernhard Tewal, dan GM Sendow. 2017. “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.” *Jurnal EMBA* 5(2):29170–2798.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prastyo, E. B., & Sudiro, A. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 1–17.
- Prastyo, Eko Budi, dan Achmad Sudiro. 2019. “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Motivasi Kerja.” *Journal of Business and Innovation Management* 5(1):1–17.
- Prayogi, R. W. S. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. 01*, 1–23.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV Pustaka Setia.
- Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi Universitas Mercu Buana Jakarta, Albertus.

- isnaryadi@medcoagro. co. i. purwanto@mercubuana.ac.id ,  
suharno@mercubuana.ac.id, dan Abstr. 2017. “Pengaruh  
Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi  
Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen*,  
VII(3):429–46.
- Putri, Noviyanti Rianti, dan Sri Langgeng Ratnasari. 2019.  
“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan  
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.  
Asuransi Takaful Batam.” *JURNAL AKUNTANSI,  
EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS* 7(1):48–55. doi:  
10.30871/jaemb.v7i1.1083.
- Qois Azizah Has. (2021). Konsep Tauhid Ibnu Taimiyah dan  
Pengaruhnya Terhadap Pembaharuan Pemikiran Islam.  
*Aqlania: Jurnal Filsafat Dan Teologi Islam*, 12(2), 181–198.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok  
Gramedia.
- Rondo, Devid W. ..., Rosalina A. ... Koleangan, dan Hendra Tawas.  
2018. “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan  
Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.  
BPR Prisma Dana Manado).” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset  
Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4):2848–57.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21167>
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan  
Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan  
Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20.  
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>

- Sari et al. (2022). Pengaruh Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Konsumen : Studi Kasus Variabel Green Marketing dan Brand Ambassador UMKM Ngudi Rejeki Kelorida. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 308–327.  
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.644>
- Setianingrum, A. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt Bprs. Bumi Artha Sampang*.
- Shadr, M. B. A. (2008). *Buku Induk Ekonomi Islam Iqtishaduna*. Zahra. Siddiqi, M. N. (2006). Islamic Banking and Finance in Theory and Practice: a Survey of State of the Art. *Islamic Economic Studies*, 13(2), 1–48.  
[http://79.132.221.61/files/takmili/islamic\\_econ./islamic\\_banking/vol\\_13\\_2..m\\_n\\_siddiqi..isl\\_banking\\_and\\_finance...pdf](http://79.132.221.61/files/takmili/islamic_econ./islamic_banking/vol_13_2..m_n_siddiqi..isl_banking_and_finance...pdf)
- Sinaga, Asmawarna, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud, Raras Aprilia Br. Barus, dan Syahrizal Amri. 2020. “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota.” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3(2):233–51. doi: 10.47467/elmal.v3i2.571.
- Siregar, I. S., & Aslami, N. (2023). Peran Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Perusahaan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 2633–2639.
- Soelton, Mochamad, dan Catur Widayati. 2015. “Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Caddy PT Gading Raya Golf, Serpong – Tangerang.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 1(2):194–208.
- Sugiharjo, R. Joko, dan Rustinah. 2017. “Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3(3):444–54.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, & R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.”* Graha Ilmu.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.”* Penerbit Andi.
- Syahza, A. (2021). Metode Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021. In *Repository Universitas Riau* (Vol. 3, Issue 1). Unri Press. <https://almasdi.staff.unri.ac.id/files/2021/09/Buku-Metopel-2021-ISBN-978-623-255-107-7.pdf>
- Tanjung, A. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Tiran, M. (2023). Islamic Economics: Principles and Applications in Contemporary Finance. *International Journal of Science and Society*, 5(3), 180–188. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v5i3.735>
- Triasmoko, Denny, Moch Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol 12(1):1–10*.
- Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).

- Veithzal Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Sandi Nasrudin. 2018. “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung).” *Monex Journal Research Accounting Politeknik Tegal* 7(1). doi: 10.30591/monex.v7i1.754.
- Widiastuti, Nur, dan Alex Taufiq. 2023. “Pengaruh Penempatan Pegawai, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.” *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 3(2):631–51. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2.727>
- Yusuf. (2014). *Metode Penelitian “Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.”* KENCANA.
- Zulkifli, H. (2013). Yusuf al-Qaradawi dan Sumbangan Pemikirannya. *Global Journal Al Thaqafah*, 3(1), 49–64. <https://doi.org/10.7187/gjat332013.03.01>