

## **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JAWA BARAT DAN BANTEN (BJB) CABANG RANGKASBITUNG**

**Nahdhiah Siti Cholishsofi<sup>1</sup>, Eloh Bahiroh<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

<sup>1</sup>nahdhiaah@gmail.com, <sup>2</sup>eloh\_bahiroh@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Human Resource Competence ( $X_1$ ), Career Development ( $X_2$ ) and Organizational Commitment ( $X_3$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at Bank Jawa Barat and Banten (Bank BJB) Rangkasbitung Branch. In this research, the method used is quantitative research. The population in this study were 86 employees of West Java and Banten Banks (Bank BJB) Rangkasbitung Branch. The sampling technique in this study is saturated sampling, that is, all members of the population are used as samples. The data collection method in this research is using a questionnaire and analyzing the data using IBM SPSS version 25.00 for Windows. The research results obtained are: First, Human Resource Competence (HR) has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$ , which is  $110.973 > 1.66$ . Second, Career Development has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$ , which is  $11,695 > 1.66$ . Third, Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$ , which is  $8.328 > 1.66$ .*

**Keywords:** *Human Resource (HR) Competency, Career Development, Organizational Commitment, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja pada perusahaan ini memperlihatkan pada jenjang yang sesuai ataupun tidak sesuai pertimbangan hasil kerja pertahunnya berdasar pada informasi yang didapat dari Bank Jawa Barat dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. Adanya pekerja yang kurang dalam memerlihatkan perilaku yang handal dalam melaksanakan tupoksi, dengan kata lain apabila seorang pekerja diberi tanggung jawab tidak segera dituntaskan serta pekerja yang tidak mematuhi jam kerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Adapun hal lain diantaranya ialah fasilitas, seperti ruangan bekerja yang tidak tertata dengan baik, akses ruangan kerja sehingga mengakibatkan pekerja tidak memiliki kebebasan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Meningkatnya hasil kerja seorang pekerja diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb) Cabang

Rangkasbitung. Pimpinan diharuskan memahami akan kehandalan pekerja dalam organisasi perusahaan dengan harapan mampu merancang pemecahan pada segala masalah yang dihadapi. Terdapat langkah efektif dalam melihat kehandalan hasil kerja seorang pekerja yaitu melalui pelaksanaan penilaian kehandalan pekerja, peluang dalam berkarir, serta tingkat konsistensi seorang pekerja terhadap organisasi perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut Clark (2017) ialah suatu ilmu pengetahuan yang menguraikan terkait prosedur pelaksanaan aktivitas kerja secara praktis.

Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia mengacu paparan Wibowo (2016) terdapat ada sejumlah indikator dalam kompetensi sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

1. Motif
2. *Trait* (Sifat Diri)
3. Sikap (Konsep Diri)
4. *Knowledge* (Pengetahuan)
5. *Skill* (Keterampilan)

### **Pengembangan Karir**

Menurut Wilson Bangun dalam Dr. Emson Edison, et.al, (2017), pengembangan karir merupakan rangkaian kegiatan yang arahnya pada eksplorasi guna memperkuat karir seorang individu di masa depan.

Indikator Pengembangan Karir mengacu paparan Henry Simamora (2015), mempunyai sejumlah indikator diantaranya yaitu:

1. Masa Kerja
2. Promosi Jabatan
3. Mutasi
4. Pelatihan
5. Pendidikan

## **Komitmen Organisasi**

Menurut Colquitt, *et al.*, (2014), komitmen organisasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana seorang karyawan memperoleh bagian dari cita-cita serta nilai yang ada didalamnya serta siap berusaha keras demi tempatnya bekerja.

Indikator Komitmen Organisasi menurut Suwatno dan Donni (2016) diantaranya, yaitu:

1. Kepercayaan Pegawai
2. Keterlibatan Pegawai
3. Pemahaman Organisasi
4. Keamanan Kerja
5. Kepuasan dan Keadilan Kerja

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja juga didefinisikan sebagai sebuah pendataan pada perolehan tugas dari operasi ataupun pekerjaan yang didapat di masa depan serta tingkat perolehan dalam mengimplementasikan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Siagian, 2018).

Indikator kinerja pegawai menurut Pandi Afandi (2018), terdapat beberapa, diantaranya:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
3. Inisiatif
4. Disiplin Kerja
5. Kualitas hasil Kerja

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Riset yang dilaksanakan Yuyuk Liana (2018) membuktikan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan dan positif. Riset yang dilaksanakan Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) memperlihatkan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Jefta Harlianto (2020) menunjukkan kompetensi secara individual dan bersamaan berpengaruh paling signifikan pada kinerja karyawan adapun riset lainnya yang dilaksanakan Azmi Fachriyah dan Yulyar Kartika Wijayanti (2021) menunjukkan

kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan positif. Sementara riset yang dilaksanakan Ida Ayu Oka Martini, *et, all.* (2018) menunjukkan kompetensi menunjukkan pengaruh pada kinerja dengan signifikan positif.

### **H1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Riset yang dilaksanakan Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira (2018) memperlihatkan pengembangan karir memberi pengaruh positif dan bermakna pada Kinerja karyawan. Riset lainnya dilaksanakan Adhi Prastistha Silen (2016) memperlihatkan pengembangan karir berpengaruh pada kepuasan kerja dengan signifikan positif. penelitian dilakukan oleh Zulqurnain Ali, *et, all.* (2019) membuktikan keberadaan pengaruh positif bermakna dari pengembangan karir pada kinerja karyawan. Sedangkan riset lainnya dilaksanakan Paul J Davis (2020) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh pada kepuasan kerja dengan signifikan positif. adapun riset lainnya dilaksanakan Dr. Sharjeel Saleem, *et. all* (2013) memperlihatkan pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif dan bermakna pada kinerja karyawan.

### **H2 : Pengembangan Karir Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

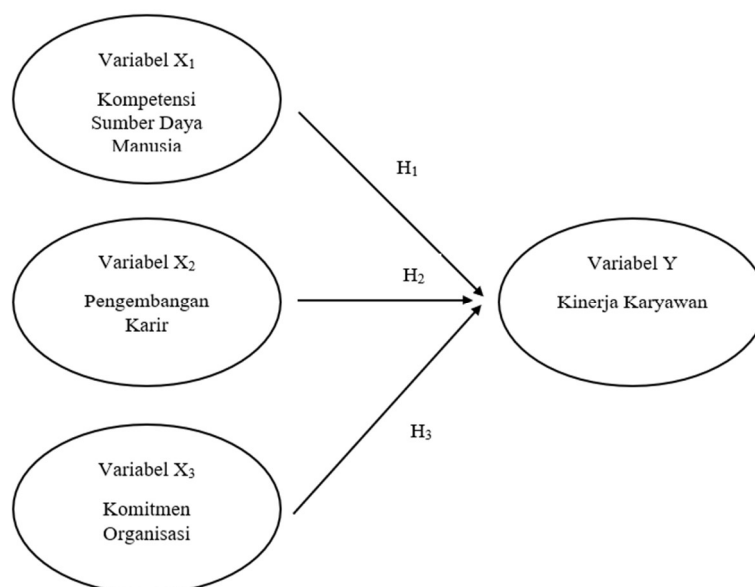
Riset yang dilaksanakan Intan Maharani, Suryono Efendi (2017) menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan dengan signifikan positif. Penelitian lainnya yang dilaksanakan Abdul Latief, *et all.*, (2019) menunjukkan secara individu dan bermakna, komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa riset yang dilaksanakan Owais Nazir, *et, all* (2017) menunjukkan adanya pengaruh Komitmen Organisasi pada kinerja karyawan dengan positif. Adapun riset lainnya yang dilaksanakan Fransisco Cesario, *et, all* (2017) memperlihatkan secara individual komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan dan positif. Riset yang dilaksanakan Anis Eliyana *et, all* (2019) menunjukkan adanya pengaruh Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan secara positif.

### **H3 : Komitmen Organisasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **Kerangka Pemikiran**

Agar diketahui pengaruhnya variabel kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan pada kinerja, apabila ditinjau secara parsial kompetensi SDM tidak memberi pengaruh bermakna pada kinerja. Perihal tersebut sejalan dengan riset yang dilaksanakan Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) yang mengungkap bahwasannya kompetensi karyawan tidak mempunyai pengaruh bermakna pada kinerja karyawan. Namun secara bersamaan peneliti mengungkap bahwasannya kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kinerja pegawai memberikan pengaruh bermakna pada kinerja pegawai. Besaran pengaruh setiap variabel bisa diungkap bahwasannya variabel pengembangan karir dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang kuat dibandingkan dengan variabel kompetensi SDM. Hasil tersebut berlawanan dengan riset yang dilaksanakan Yunus (2012) dan Silen (2016) yang memberi kesimpulan bahwasannya secara bermakna terdapat pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan. Pada aspek pengembangan komitmen dan karir karyawan, riset ini mempunyai hasil serupa dengan riset yang dilaksanakan Kakui (2016) dan Distyawaty (2017) yang mmeperlihatkan bahwasannya kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan secara bermakna.

Merujuk uraian teori dan riset sebelumnya yang dipaparkan, kerangka pemikiran untuk penelitian ini bisa diuraikan yakni :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis

H1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai penelitian kuantitatif, yaitu dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb) Cabang Rangkasbitung. Sumber data penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner objek penelitian yaitu kepada pegawai Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb) Cabang Rangkasbitung. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS versi 25).

Penelitian ini menggunakan tiga variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Variabel *independent* (X) terdiri dari :

X1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

X2 : Pengembangan Karir

X3 : Komitmen Organisasi

Sedangkan variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini yaitu :

Y : Kinerja Karyawan

Populasi penelitian ini ialah seluruh pegawai yang jumlahnya 86 orang. Populasi merupakan sekumpulan bentuk atau fenomena dimana memiliki mutu serta ciri khusus sesuai ketetapan pelaksana penelitian guna dijadikan pelajaran lalu menjadi suatu bentuk kesimpulan (Augusty Ferdinand, 2014). Untuk itu pemakaian semua populasi dengan tidak perlu mengambil sampel penelitian selaku unit observasi dinamakan teknik sensus (sampel jenuh). Mengacu paparan Arikunto (2019) apabila jumlahnya populasi dibawah 100 orang, semua populasi itu harus dijadikan sampel, namun apabila diatas 100 orang, dari seluruh populasi dapat ditarik 10-15% ataupun 20-25% untuk sampelnya.

## Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dengan pendekatan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

## Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Mengacu paparan Ghozali (2018), pengujian validitas dipakai guna menjadi pengukur keabsahan kuesioner. Disebut valid manakala pernyataan bisa menunjukkan sesuatu yang mampu diperhitungkan kuesioner itu. Dalam Modul Praktikum Alat Analisis Statistik (2014 : 16) korelasi spearman sebuah item disebut valid jika nilai nyakoeffisien korelasi rank spearman ( $r_s$ )  $> 0,3$ .

### 2. Uji Reliabilitas

Mengacu paparan Ghozali (2016 : 47) pengujian reliabilitas yakni alat guna menjadi pengukur sebuah kuesioner disebut reliabel apabila jawabannya responden pada pernyataan ialah stabil ataupun konsisten dari masa ke masa, sebuah variabel disebutnya reliabel manakala nilainya cronbach alpha ( $\alpha$ )  $> 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik

Persyaratan analisis ataupun pengujian asumsi klasik dibutuhkan dalam penelitian yang memakai statistik parametrik. Berarti, apabila penelitian ini tidak memakai rumus statistik parametrik, maka tidak dibutuhkan pengujian asumsi klasik. Berikut dalam (Widodo, 2017) menjabarkan instrumen-instrumen dalam pengujian asumsi klasik :

### 1. Uji Normalitas

Tujuan diadakannya pengujian normalitas yakni guna melihat distribusi residual. Permodelan regresi yang baik memiliki residual dengan distribusi normal. Apabila datanya tidak terdistribusi normal, analisis non parametrik bisa digunakan. Apabila terdistribusi normal, analisis parametric tergolong model regresi bisa dipakai. Uji normalitas memakai pengujian normal Kolmogriv-Smirnov (K-S), yakni dengan meninjau hasil test statistic melalui nilai asymp.sig. Apabila hasil *test statistic* dengan asymp.sig  $> 0,05$  menandakan permodelan memiliki residual berkontribusi normal, dan sebaliknya.

## 2. Uji Multikolinearitas

Apabila pada persamaan regresi memperlihatkan gejala multikolinearitas, artinya ada korelasi antar variabel bebas. Agar mengetahui keberadaan multikolinearitas yakni bisa dilaksanakan dengan mengetahui efek kolinieritas. Gejala multiko bisa dilihat apabila diantara variabel bebas ada korelasi ke arah sempurna ataupun kuat ataupun nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10. Apabila dihasilkan nilainya  $VIF < 10$  bisa diambil kesimpulannya tidak terdapat gejala multikolinieritas pada persamaan regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas membawa tujuan guna membuktikan persamaan regresi dijumpai ketidaksamaan variance atas residual satu pengamatan menuju yang lainnya ataukah tidaknya, apabila hasilnya berbeda dinamakan heteroskedastisitas. Cara melihat keberadaan heteroskedastisitas pada sebuah permodelan terlihat dari pola gambar scatterplot, yakni lewat meninjau bagaimana letak data tersebar dan pola datanya. Diantaranya apabila persebaran data dibawah dan diatas ataupun didekat dan titik-titik dan tidak terbentuk pola bergelombang melebar lalu menjadi sempit dan lebar kembali dan penyebaran datanya tidak mempunyai, disebut permodelan ini tidak terlihat adanya heteroskedastisitas.

## Uji Analisis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah hubungan linier dari dua ataupun lebih variabel penjelas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dengan variabel tergantung ( $Y$ ). Analisis ini guna melihat arah hubungan antarvariabel penjelas dengan variabel tergantung mempunyai rhubungan negative ataukah positif dan guan memprediksi nilai dari variabel penjelas jika nilai interval tergantung terjadi penurunan ataupun kenaikan.

Persamaan regresi linier berganda, yakni :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Dimana :

$Y$  = Variabel Kinerja Karyawan

$A$  = Konstanta (nilai  $Y$  bila  $X = 0$ )

$b_1$  = koefisien regresi kompetensi sdm



$b_2$  = koefisien regresi pengembangan karir

$b_3$  = koefisien regresi komitmen organisasi

$X_1$  = kompetensi sdm

$X_2$  = pengembangan karir

$X_3$  = komitmen organisasi

## 2. Koefisien Determinasi

Mengacu paparan Ghozali (2018) koefisien determinasi secara mendasar menjadi pengukur sejauh mana kemampuan model guna menjabarkan variabel tergantung. Koefisien determinasi yaitu guna melihat besarnya persentase (%) pengaruhnya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel Y. berdasarkan perhitungan uji regresi berganda melalui bantuan SPSS, maka bisa dilihat nilai koefisien determinasi yakni pada tabel summary R square output regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian lebih besar dari 0,212 ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) yang berarti valid, artinya semua item pertanyaan/ pernyataan mampu mengukur variabel kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir, Komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

### Uji Reliabilitas

Merujuk paparan Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017) reliabilitas dibawah 0,6 disebut kurang baik, sementara 0,7 bisa diterima dan 0,8 keatas ialah baik. Sebab nilai yang melebihi (0,761  $>$  0,6), bisa diambil kesimpulannya yakni konstruk pertanyaan pada item soal itu kategorinya reliabel.

**Tabel 1**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel Penelitian	Alpja Cronbach`s	Keterangan
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,761	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,760	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,761	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,761	Reliabel

Sumber : Analisis data 2021

Berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji statistik normalitas pada tabel dibawah menunjukkan p-value persamaan 1 sebesar 0,155 dan persamaan 2 sebesar 0,160 sedangkan persamaan 3 sebesar 0,155 yang mana lebih besar dari 0,05 (taraf nyata signifikansi penelitian), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dapat terdistribusi normal, dengan kata lain model regresi layak dipakai karena tidak memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompeten si SDM	Pengemba ngan Karir	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
N		86	86	86	86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37,0000	37,0116	37,0000	37,0000
	Std. Deviation	6,40221	6,37365	6,40221	6,40221
	Most Extreme Differences				
	Absolute	,087	,086	,087	,087
	Positive	,085	,086	,085	,085
	Negative	-,087	-,085	-,087	-,087
Test Statistic		,087	,086	,087	,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155 <sup>c</sup>	,160 <sup>c</sup>	,155 <sup>c</sup>	,155 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Multikolinieritas

Hasil tabel dibawah ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel baik pada persamaan 1, persamaan 2 dan persamaan 3 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada masing-masing variable lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas. Sehingga persamaan ini telah memenuhi syarat, karena persamaan regresi yang baik adalah yang tidak terjadi masalah multikolinieritas.

**Tabel 3**  
**Uji Multikolonieritas**

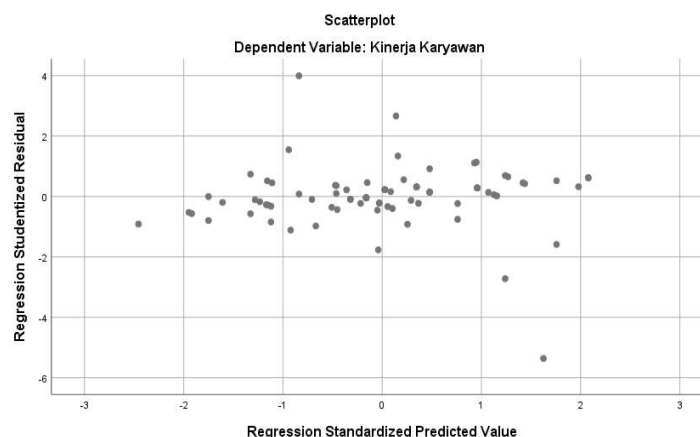
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,622		2,531	,013		
	Kompetensi SDM	,339	,145	2,332	,022	,206	4,855
	Pengembangan Karir	,531	,164	3,239	,002	,163	6,128
	Komitmen Organisasi	-,049	,128	-,386	,700	,266	3,759

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Heteroskedastisitas

Yang berarti permodelan regresi lulus dari uji heteroskedastisitas, yang mana berarti permodelan regresi ini bersifat homoskedastisitas

**Tabel 4**  
**Uji Heteroskedastisitas**



## Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,622	2,617		2,531	,013
	Kompetensi SDM	,339	,145	,339	2,332	,022
	Pengembangan Karir	,531	,164	,529	3,239	,002
	Komitmen Organisasi	-,049	,128	-,049	-,386	,700

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil uji koefisien menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah 0,643 atau 64,3%. Jadi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi menjelaskan 64,3% variasi variabel kinerja karyawan dan sisanya 35,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel.

**Tabel 6**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 <sup>a</sup>	,643	,630	3,89332

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan:**

Merujuk hasil pengujian hipotesis pada pelaksanaan penelitian maka didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk Variabel Kompetensi SDM yakni 110,973 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% dengan degrees of freedom (df) = 1,66 membuahkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,659. Hasil menunjukkan bahwa besar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (110,973 > 1,66). Selain itu, memiliki nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai p-value yakni  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut dikatakan karyawan tidak terlalu memprediksikan hal-hal tersebut. Jadi, baik buruk nya karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb Cabang Rangkasbitung) mampu meningkatkan Kompetensi SDM pada perusahaan tersebut yang kemudian akan meningkatkan Kinerja Karyawan didalamnya.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan:**

Merujuk hasil pengujian hipotesis pada pelaksanaan penelitian maka didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk Variabel Pengembangan Karir adalah 11,695 sementara  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% dengan degrees of freedom (df) = 1,66 membuahkan  $t_{tabel}$  berskor 1,66. Hasil menunjukkan bahwa besar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (11,695 > 1,66). Selain itu, memiliki nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai p-value yakni  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut dikatakan karyawan tidak terlalu memprediksikan hal-hal tersebut. Jadi, baik buruk nya karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb Cabang Rangkasbitung) mampu meningkatkan Pengembangan Karir pada perusahaan tersebut yang kemudian akan menaikkan Kinerja Karyawan didalamnya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan:**

Merujuk hasil pengujian hipotesis pada pelaksanaan penelitian didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk Variabel Komitmen Organisasi yakni 8,328 sementara  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% dengan degrees of freedom (df) = 1,66 membuahkan  $t_{tabel}$  berskor 1,66. Hasil menunjukkan bahwa besar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,328 > 1,66). Selain itu, memiliki nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai p-value yakni  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut dikatakan karyawan tidak terlalu memprediksikan hal-hal tersebut. Jadi, baik buruk nya karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb) Cabang Rangkasbitung mampu meningkatkan Komitmen Organisasi pada perusahaan tersebut yang kemudian akan meningkatkan Kinerja Karyawan didalamnya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Merujuk hasil analisis data yang sudah dilaksanakan kesimpulan yang bisa diambil yakni :

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif bermakna pada Kinerja Karyawan.
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif bermakna pada Kinerja Karyawan.
3. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif bermakna pada Kinerja Karyawan.

Merujuk hasilnya yang didapatkan dan kesimpulannya yang sudah dipaparkan, penulis mengajukan sejumlah saran, yaitu:

### **1. Implikasi Manajerial**

- 1) Berdasarkan kesimpulan pertama, penelitian ini memperlihatkan bahwasannya pengaruh signifikan positif yang ada dari kompetensi SDM pada kinerja karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb Cabang Rangkasbitung). Adapun peneliti menyarankan perusahaan meningkatkan lagi dalam kualitas kompetensi SDM menunjukkan pengaruh positif yang bermakna terhadap kinerja.
- 2) Berdasarkan kesimpulan kedua, penelitian ini menunjukkan bahwasannya keberadaan pengaruh signifikan positif dari pengembangan karir pada kinerja karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb Cabang Rangkasbitung). Adapun peneliti menyarankan perusahaan meningkatkan lagi dalam kualitas pengembangan karir menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan dengan signifikan positif.
- 3) Merujuk kesimpulan ketiga, penelitian memperlihatkan bahwasannya dijumpai pengaruh positif bermakna dari komitmen organisasi pada kinerja karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb Cabang Rangkasbitung). Adapun peneliti menyarankan perusahaan meningkatkan lagi dalam kualitas komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif.

## 2. Bagi Peneliti Berikutnya

- 1) Penulis menyarankan untuk mencari dan membaca lebih banyak referensi lain agar hasil penelitian berikutnya lebih baik dan juga dapat menjadi penambah pengetahuan baru.
- 2) Selanjutnya memberikan indikator yang lengkap, supaya hasilnya yang didapat lebih beragam dan akurasi penelitiannya semakin membaik, sebab data penelitian lebih berkualitas, oleh karenanya memperoleh hasil yang lebih sesuai.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ali, V., Sasarani, F., & Hernawati, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe*. 5(2007), 66–77.
- Azmi Fachriyah dan ,Yulyar Kartika Wijayanti, (2021). The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya. *Journal of Applied Management and Business* Volume 2 Issue 1 July 2021 ISSN: 2745-632831.
- Clark, Jhon M. 2017. *Human Resource Management*. International Edition. Boston: The McGraw- Hill Companies. Inc.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2014). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Dhermawan, Sudibya, dan Utama, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6, N0. 2.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Harlianto, J. (2021). Correlation Analysis Between Core Competency and Employee Performance (Case Study: “Xyz Foundation”). *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt ...*, 18(1), 379–393.
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 23(2), 5–24.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Liana, Y. (2018). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap

- kinerja karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 26–32.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Martini, Ida Ayu Oka, dkk. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2.
- Ramli, A. H., ... Liana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Purnama Indonesia Sidoarjo. *JOMFekom*, 5(1), 153627. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Pradana Lutfiyanto, R., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 5(2), 144–172. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>
- Saputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suwatno dan Donni Juni priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Tahun, R. A., Bunga, M., & Nyoko, A. E. (2018). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 7(2), 147-165.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.