

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

Ipan Hilmawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

email: ipanhilmawan77@gmail.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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Pembangunan Karir (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb) Cabang Rangkasbitung. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 86 orang karyawan Bank Jawa Barat dan Banten (Bank Bjb) Cabang Rangkasbitung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner serta menganalisis data menggunakan IBM SPSS versi 25.00 *for Windows*. Hasil Penelitian yang diperoleh yaitu: Pertama, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $110,973 > 1,66$. Kedua, Pembangunan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,695 > 1,66$. Ketiga, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,328 > 1,66$.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

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 LITERATUR

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

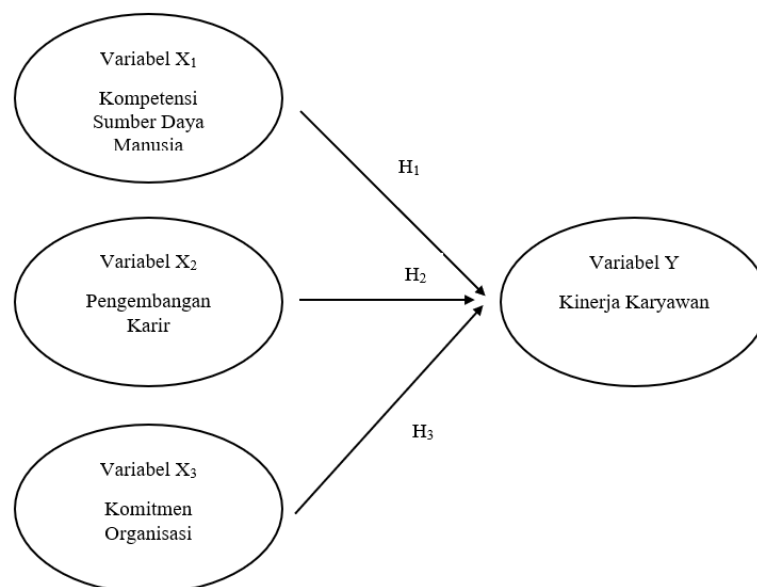
Kinerja juga didefinisikan sebagai sebuah pendataan pada perolehan tugas dari operasi ataupun pekerjaan yang didapat di masa depan serta tingkat perolehan dalam mengimplementasikan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Siagian, 2018).

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

Model Empirik

Gambar 2.1
Model Empirik



Hipotesis Penelitian

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

Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai penelitian deskriptif, dengan jenisnya yakni penelitian kuantitatif. Diungkapkan penelitian deskriptif mempunyai tujuan guna mendeskripsikan dan mengungkapkan secara komprehensif karakteristiknya seluruh variabel penelitian

Populasi dan Sampel

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). Populasi pada penelitian ini ialah seluruh Pegawai Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung yang jumlahnya 86 orang. Untuk itu pemakaian semua populasi dengan tidak perlu mengambil sampel penelitian selaku unit observasi dinamakan teknik sensus (sampel jenuh).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kualitas Data

1. Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) (X1)			
	KSDM 1	0,725	0,212	VALID
	KSDM 2	0,754	0,212	VALID
	KSDM 3	0,766	0,212	VALID
	KSDM 4	0,705	0,212	VALID
	KSDM 5	0,691	0,212	VALID
2	Pengembangan Karir (X2)			
	PK 1	0,723	0,212	VALID
	PK 2	0,753	0,212	VALID
	PK 3	0,766	0,212	VALID
	PK 4	0,704	0,212	VALID
	PK 5	0,689	0,212	VALID
3	Komitmen Organisasi (X3)			
	KO 1	0,722	0,212	VALID
	KO 2	0,754	0,212	VALID
	KO 3	0,768	0,212	VALID
	KO 4	0,705	0,212	VALID
	KO 5	0,691	0,212	VALID
4	Kinerja Karyawan (Y)			
	KK 1	0,724	0,212	VALID
	KK 2	0,753	0,212	VALID
	KK 3	0,767	0,212	VALID
	KK 4	0,704	0,212	VALID
	KK 5	0,688	0,212	VALID

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.

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)	0,761	RELIABEL
2	Pengembangan Karir (X_2)	0,760	RELIABEL
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,761	RELIABEL
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,761	RELIABEL

Dari Tabel 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.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompeten si SDM	Pengemba ngan Karir	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
N		86	86	86	86
Normal Parameters ^{a,b}	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 ^c	,160 ^c	,155 ^c	,155 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji statistik normalitas pada tabel 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.

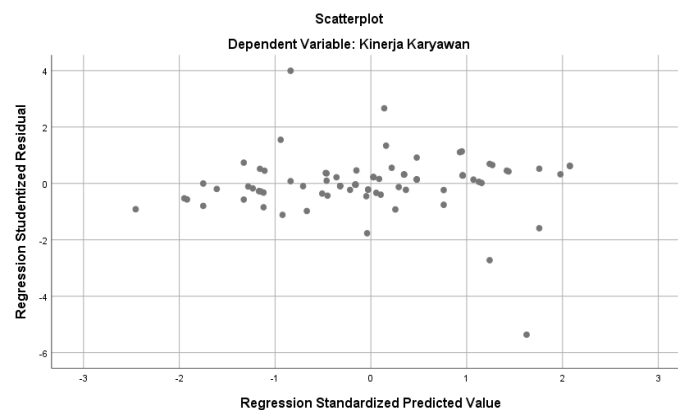
4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,622	2,617		2,531	,013	
	Kompetensi SDM	,339	,145	,339	2,332	,022	,206
	Pengembangan Karir	,531	,164	,529	3,239	,002	,163
	Komitmen Organisasi	-,049	,128	-,049	-,386	,700	,266
							VIF
							4,855
							6,128
							3,759

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil tabel 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 multikolinearitas. Sehingga persamaan ini telah memenuhi syarat, karena persamaan regresi yang baik adalah yang tidak terjadi masalah multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas



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

6. Analisis Regresi Berganda

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,630	3,89332

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, peneliti melakukan pengujian yang dapat diuraikan yakni:

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan:

Hipotesis 1 yaitu *Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima*. Hal Terbukti dengan nilai pvalue (sig.t) $< 0,05$ yakni $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung $>$ ttabel yakni $110,973 > 1,66$ Berarti terjadi penerimaan H_a dan penolakan H_o , yang mana Kompetensi SDM mempunyai pengaruh bermakna pada Kinerja Karyawan, oleh karenanya hipotesis pertama mengenai Kompetensi SDM sudah teruji.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,602	2,626		3,276	,002
	Kompetensi SDM	,768	,070	,768	10,973	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan:

Hipotesis 2 yaitu *Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima*, dengan nilai sig $0,015 < 0,05$, dan nilai thitung $>$ ttabel yaitu $11,695 > 1,66$. Maknanya terjadi penolakan H_o dan penerimaan H_a ,

yang mana Pengembangan Karir mempunyai pengaruh secara bermakna pada Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua terkait Pengembangan Karir sudah teruji.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,738	2,539		,003
	Pengembangan Karir	,791	,068	,787	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan:

Hipotesis 3 yaitu *Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima*, dengan nilai sig $0,015 < 0,05$, dan nilai thitung $> t_{tabel}$ yaitu $8,328 > 1,65$. Maknanya terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a , yang mana Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara bermakna pada Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga mengenai Komitmen Organisasi telah teruji.

KESIMPULAN

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

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad Taufik. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Auditor di BPKP Provinsi. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi. Volume 2, No 5. Hal 1-13.
- Ali, V., Sasarani, F., & Hernawati, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe*. 5(2007), 66–77.
- Anwar, Chairul. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta:
- Bella, F. A. R. J. (2018). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Kaliwates Jember. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Bestari, L. (2017). Faculty of Economics Riau University ,. *JOMFekom*, 4(1), 843–857.

- <https://media.neliti.com/media/publications/125589-ID-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Clark, Jhon M. 2007. *Human Resource Management*. International Edition. Boston: The McGraw- Hill Companies. Inc.
- Davis, Keith, and Jhon W. Newstroom. 2009. *Motivation Concept for Human Resource Management*. New York: John Willey & Son Inc.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4), 56–68.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gustati. 2011. Hubungan Antara Komponen Standar Umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Motivasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor BPKP (Studi Pada Auditor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi & Manajemen*. Volume 6, No. 1.
- Flippo, E. B. 2003. *Manajemen Personalia*, Penerjemah: Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- 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>
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 34 No. 1
- Rahayu, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bukit Semarang Jaya Metro Retno Rahayu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Pendahuluan Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 8.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- 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.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 174–185.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, A. O. (2018). *Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Mulia Land Bandung*.
- Soffi, 2016: Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *Jurnal E-Proceeding Of Management*. Vol 5, No 1 Maret 2015, Halaman 428
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 112–121. <https://doi.org/10.1177/1038416219830419>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Davis, P. J. (2015). Implementing an employee career-development strategy: How to build commitment and retain employees. *Human Resource Management International Digest*, 23(4), 28–32. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2015-0066>
- 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>
- Fachriyah, A., & Wijayanti, Y. K. (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*, 2(1), 31–40.
- 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.
- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.