

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK BJB SYARI'AH CABANG CIREBON**

Layaman dan Sofwatun Nidak

Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Email: layaman72@gmail.com

Abstrak

Perkembangan pesat yang terjadi dalam usaha bisnis perbankan berbasis syari'ah mengakibatkan meningkatnya daya saing lembaga perbankan syari'ah. Berdasarkan data rekapitulasi nilai Key Performance Individual pada triwulan III dan triwulan IV tahun 2015 mengartikan bahwa kinerja karyawan bank BJB syariah cabang Cirebon mengalami penurunan dari triwulan III ke triwulan IV. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM karyawan bank BJB syari'ah cabang Cirebon perlu mendapatkan perhatian agar tujuan dari bank BJB syari'ah untuk menjadi 5 bank umum syari'ah terbesar, sehat dan berkinerja baik di Indonesia bisa dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BJB syari'ah cabang Cirebon. Dimana bank BJB syari'ah cabang Cirebon ini sedang berusaha mengelola SDM agar mampu mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi yang ditetapkan.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan SPSS versi 21, metode pengambilan sampel adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi sebanyak 38 karyawan bank BJB syari'ah cabang Cirebon dijadikan sebagai sampel. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan adalah uji Instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} (10,714) > f_{tabel} (3,27)$ dengan tingkat signifikan di bawah 0,05. Selain itu, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kompetensi didapat $t_{hitung} (2,283) > (1,688)$ dengan tingkat signifikan 0,029 dan untuk lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,793) > (1,688)$ dengan tingkat signifikan 0.008.

Kata Kunci: *Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

Abstact

The rapid developments in sharia-based banking business resulted in increased competitiveness of the shari'a banking institutions. Based on the data recapitulation Key Performance Individual values in the third quarter and the fourth quarter of 2015 mean that the performance of sharia bank employees BJB Cirebon branch decreased from the third quarter to the fourth quarter. It shows that the human resources management of bank employees BJB sharia Cirebon branch needs to be addressed so that the objectives of Sharia BJB bank to become the largest Sharia five commercial banks, healthy and performing well in Indonesia could be achieved. This study aimed to analyze the effects of job competence and working environment on the performance of employees at bank branches BJB Sharia Cirebon. BJB bank where sharia Cirebon branch is trying to manage human resources to be able to achieve its goals according to the vision and mission set.

This research method using a quantitative approach, using SPSS version 21, the sampling method is nonprobability sampling with saturated sampling technique, in which all members of a population of 38 employees of the bank BJB sharia Cirebon branch used as a sample. Techniques used in the collection of data in this study is by observation, interviews, documentation and questionnaires. Mechanical testing of the data used is the test instrument validity and reliability, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, partial test t and test simultaneously F.

Based on the results of the analysis showed that the competence and working environment simultaneously positive and significant effect on employee performance with F test(10.714) > F table (3.27) with a significant level below 0.05. In addition, an environmental competence and work partially influence on employee performance, which acquired competence t test (2,283) > (1.688) with a significant level of 0.029 and for the working environment is obtained t test (2.793) > (1.688) with a significant level of 0.008.

Keywords: Competence, Work Environment and Employee Performance.

A. Pendahuluan

Perbankan syariah adalah suatu lembaga keuangan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan Al-Qur'an dan hadits Nabi SAW.¹ Bank sebagai lembaga yang dipercaya oleh masyarakat dari berbagai macam kalangan dalam menempatkan dananya secara aman. Untuk menjaga kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat tersebut bank harus bekerja sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.

Islam sangat memperhatikan masalah kinerja. Allah SWT menekankan urgensi pelimpahan tugas dan kewenangan kepada orang-orang yang memiliki kemampuan.

Perkembangan pesat yang terjadi dalam usaha bisnis perbankan berbasis syariah mengakibatkan meningkatnya daya saing lembaga perbankan syariah dan membuat lebih ketat persaingan yang terjadi diantara bank yang berbasis syariah, begitupun dengan bank BJB syariah cabang Cirebon yang sampai saat ini terus berupaya merumuskan dan menyempurnakan strategi bisnisnya dalam rangka memenangkan persaingan. Perusahaan berupaya memberikan perhatian pada penciptaan dan pemeliharaan keunggulan bersaing melalui manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan pada perbankan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing. Berikut data rekapitulasi nilai KPI Triwulan III dan IV Tahun 2015 bank BJB syariah cabang Cirebon.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Nilai KPI
Triwulan III Tahun 2015

No	Skala penilaian	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Baik	2	5%
2	Baik	17	45%
3	Cukup Baik	19	50%
Jumlah		38	100%

Data Rekapitulasi Nilai KPI
Triwulan IV Tahun 2015

No	Skala Penilaian	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Baik	2	5%
2	Baik	16	42%
3	Cukup Baik	20	53%
Jumlah		38	100%

Sumber dari: Data rekapitulasi nilai KPI Triwulan III dan IV Tahun 2015 bank BJB syariah cabang Cirebon.

Berdasarkan data rekapitulasi nilai *Key Performance Individual* pada triwulan III dan triwulan IV tahun 2015 mengartikan bahwa kinerja karyawan bank BJB syariah cabang Cirebon mengalami penurunan dilihat dari skala angka yang menunjukkan skala penilaian sangat baik tetap pada angka 5%, skala baik menurun dari 45% menjadi 42% dan skala cukup baik mengalami peningkatan dari 50% menjadi 53%. Hal ini mengartikan kinerja dari karyawan masih membutuhkan perhatian khusus, karena sumber daya manusia adalah alat penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup bersama.² Adapun untuk mencapai kinerja yang sangat baik perlu cara untuk mewujudkannya, diantaranya harus

¹ Amir Mahmud dan Rukmana, *Bank Syariah: Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*, (Erlangga, 2010), hal 9.

² Malau S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-15, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 111

meningkatkan kompetensi dari setiap karyawan dan selalu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Meningkatkan persaingan bisnis mamacu manajemen untuk lebih memperhatikan sedikitnya dua hal penting, yaitu keunggulan dan nilai. Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Penilaian ini dapat digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, ataupun sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja perusahaan pada periode yang lalu. Dengan dilakukannya penilaian kinerja juga dapat mendeteksi kelemahan atau kekurangan yang masih terdapat dalam organisasi.³

Metode yang dilakukan untuk menilai kinerja dari setiap karyawan lembaga telah memiliki standar penilaian. Pada bank BJB syariah nama dari standar penilaian kinerja disebut Penilaian Prestasi Kerja Individu *Key Performance Individual/ KPI*. Penilaian tersebut dilakukan setiap triwulan dalam setahun.⁴

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan/lembaga keuangan perbankan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil dan *outcome*. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu

mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.⁵

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan kompetensi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.⁶ Lingkungan dimana fungsi-fungsi organisasi timbul mempunyai suatu efek yang luar biasa terhadap susunan organisasi formal yang tepat. Organisasi yang lingkungannya dipandang secara relatif stabil yaitu yang dapat mempengaruhi lingkungan tetapi yang secara lambat berubah.⁷

Perusahaan tentunya menginginkan memiliki sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tempat ia bekerja. Dengan itu keahlian yang dimiliki sumber daya manusia harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang ia geluti. Bagi dunia perbankan yang memiliki kegiatan yang begitu padat dalam arti dalam setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki beberapa persyaratan yang khusus. Seorang karyawan bank harus memiliki keterampilan dalam dunia perbankan agar dapat melayani setiap produk perbankan yang ditawarkan secara cepat, tepat dan memuaskan.⁸

³ Negini Kencono Putri dan Uswatun Hasanah, *Evaluasi Kinerja Perbankan dengan Perspektif Balanced Scorecard*, Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol 1 No. 2 Tahun 2014, Universitas Jenderal Soedirman.

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Handri Rahmat Ilahi selaku Manajer Operasional Bank Bjb Syariah Kantor Cabang Cirebon pada tanggal 11/4/2016.

⁵ Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hal 153.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hal 109.

⁷ Herbert G. Hicks dan G. Ray Gullet, *Organisasi Teori dan Tingkahlaku*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal 141.

⁸ Kasmir, *Manajemen Perbankan Ed Revisi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hal 155.

Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.⁹ Definisi lain kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif.¹⁰

Kompetensi berkaitan dengan dimensi perilaku atas peran sebagai suatu bentuk tersendiri dari analisis kompeten, yang berkaitan dengan apa yang harus dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Beberapa organisasi telah mengadaptasi daftar kompetensi baku yang dikembangkan oleh para psikolog profesi atau para konsultan manajemen. Hal tersebut dihasilkan oleh karyawan atau perusahaan dengan reputasi baik, akan diteliti secara keseluruhan mengacu pada karyawan yang sedang melaksanakan peran mereka dengan baik atau buruk.¹¹

Kompetensi memang sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan, baik dari staf tingkat bawah hingga atasan, semua membutuhkan keahlian, namun jenjang semakin tingkat keahlian antara supervisor dengan eksekutif. Keduanya memang harus memiliki sifat kritis, tetapi dengan level yang berbeda.¹²

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bank BJB Syari’ah Cabang Cirebon”.

Pembahasan

1. Landasan Teori

a. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran/tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu itu bekerja. Kinerja merupakan suatu yang lazim yang digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik berorientasi pada produksi, barang, jasa maupun pelayanan.¹³

Kinerja juga merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *Performance*. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi atau orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan definisi tentang kinerja sebagai berikut:

Menurut Prawirosentono mendefinisikan kinerja adalah sebagai usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

⁹ Frans Mardadi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebijakan dan potensi isani*, (Bandung: Mizan, 2009), hal 455.

¹⁰ Hanry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Cetakan Pertama. STIE YKPN, 2004), hal 92.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Cetakan Ke-2,hal 85.

¹² Veithzal Rivai, dkk, *Corporate Performance Management dari teori ke praktik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal 515.

¹³ Khairul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CS Pustaka Setia, 2010), hal 189

maupun etika”.¹⁴ Payaman J. Simanjuntak juga menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan.”¹⁵

Simamora mengungkapkan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output.¹⁶

Dari beberapa pengertian tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Faktor-Faktor Penentu Kinerja Karyawan

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran baik *official* maupun *operative*, sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi.

1) Faktor Individu

Individu yang memiliki konsentrasi diri yang baik, dalam arti individu normal yang memiliki integritas

yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah) sehingga ia mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Inteligensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient* (EQ). Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja aktif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.¹⁷

Menurut A Dale Timpe dalam bukunya *Performance* sebagaimana dikutip oleh Ch. Suprpto dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa

¹⁴ Husaimi Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), hal 456-457.

¹⁵ Dewi K. Soedarsono, *Sistem Manajemen Komunikasi*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2009), hal 86.

¹⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke- 3, (Jakarta: STEI YKPN, 2003), hal 416

¹⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), hal 16-17.

pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapa teknis.

Keterampilan sangat dibutuhkan dalam kinerja seseorang karena ketarampila inilah yang akan tampak dari aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Keterampilan ini akan didukung oleh pengetahuan tentang pekerjaan tersebut dan juga kemampuan baik secara fisik maupun secara mental. Selain itu kecakapan interpersonal dan kecakapa teknis akan turut memberikan kontribusi dalam terwujudnya kinerja. Elemen kedua dari kinerja adalah upaya, upaya berhubungan dengan apa yang akan dilakukan dalam memenuhi standar kinerja. Sedangkan elemen kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di lingkungannya yang turut mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal ini merupakan fasilitas maupun lingkungan kerja yang memberikan dukungan terhadap terciptanya suatu kondisi kerja.¹⁸

b. Kompetensi

Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.¹⁹

Menurut Boulter, Dalziel dan Hill mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Adapun Mulyasa

mendefinisikan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Frinch dan Crunkilton mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.²⁰

Sejalan dengan itu, Sedarmayanti dalam bukunya mengatakan bahwa kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya.²¹

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi katakter.²²

¹⁸ Tubagus Ahmad Darodjat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalita – Masa Kini*, (Bandung: Pt Refika Aditama, 2015), hal 106

¹⁹ Frans Mardadi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia menciptakan nilai dengan bertumupu pada kebijakan dan potensi isani*, (Bandung: Mizan, 2009), hal 455

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Ke-2, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hal 203-204

²¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), hal 21.

²² R. Palan, *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis*

Adapun jenis-jenis Kompetensi Individu antara lain:

1) Kompetensi Intelektual (*Intellectual Competence*)

Menurut Zohar and Marshall Kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategik. Kemampuan intelektual terdiri dari tujuh dimensi, yaitu:

- a) Kecerdasan numerik adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.
- c) Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengidentifikasi beberapa kemiripan dari perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
- d) Penalaran deduktif adalah kemampuan untuk menggunakan logika dan menilai beberapa implikasi dari argumen.
- e) Penalaran induktif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi akibat logis dalam suatu masalah dan pemecahannya.
- f) Visualisasi spasial adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan nampak seandainya posisi dan ruang berubah.
- g) Ingatan, adalah kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2) Kompetensi Emosional (*Emotional Competence*)

Kompetensi Emosional (*Emotional Competence*) adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang

menghasilkan kinerja di tempat bekerja. Kecerdasan emosional kita menentukan potensi kita untuk belajar keahlian praktis berdasarkan lima elemen: kesadaran diri, motivasi, mMengatur diri, eEmpati dan kemahiran/ahli dalam berhubungan.

EI (Emotional Intelligence) meliputi keahlian untuk mendapatkan empati dan pemahaman dari orang lain (oleh karenanya dapat bekerja lebih produktif dengan mereka), dan kemampuan seseorang dapat mengontrol reaksinya ketika mendapatkan tekanan. Menurut Goleman, *EI* adalah kemampuan mengelola emosi agar supaya bekerja secara harmonis secara rasionalitas. *EI* merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya. Menurutnya seseorang yang memiliki IQ yang tinggi tidak selalu menjamin seseorang akan sukses dalam bekerja, sekolah dan membina hubungan, akan tetapi tergantung sejauhmana seseorang mampu mengendalikan diri (*self-control*), kesadaran diri (*self-awareness*) dan memiliki empati, yang semuanya adalah sumber dalam “*emotional brain*”.²³

Kompetensi memang sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan, baik dari staf tingkat bawah hingga atasan, semua membutuhkan keahlian, namun jenjang semakin tingkat keahlian antara supervisor dengan eksekutif. Keduanya memang harus memiliki sifat kritis, tetapi dengan level yang berbeda.

Kemampuan untuk menyediakan staf baru yang berkualitas. Pekerjaan ini membutuhkan kemampuan untuk:

- 1) Mampu mengidentifikasi individu yang berkualitas, dilihat dari hidup mereka dan profesi yang mereka jalani, mengerti

Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, (Jakarta: PPM, 2007), hal 6.

²³ Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suewatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal 30-31

bagaimana melakukan pendekatan kepada mereka, memiliki skenario pendekatan, dan mampu menjaga keadaan tetap stabil untuk staf baru selama setahun kedepan.

- 2) Memiliki sifat mudah bersosialisasi, memiliki akses kepada bagian perekrutan, dan menjaga wawancara tetap dalam *high-activity*.
- 3) Dapat membuat orang lain tertarik untuk mengembangkan karier mereka lewat iklan dan bursa tenaga kerja.
- 4) Melakukan pendekatan kepada bursa tenaga kerja agar mereka memberikan kesempatan berkarier.²⁴

Berbagai hasil penelitian (Emmyah, 2009; Murbijanto, 2013) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi dalam bekerja bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.²⁵ Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan.²⁶ Sedangkan menurut Alex S Nitisemito mendefinisikan lingkungan

kerja adalah sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.²⁷

Definisi lain dari Sudarmayanti mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Hal serupa juga dikatakan oleh Reksohadiprojo pengaturan lingkungan kerja adalah penerangan di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, tata warna, dekorasi, musik, keamanan di tempat kerja. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka.²⁸

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja baik lingkungan alam, lingkungan teknologi, lingkungan sosial dan lingkungan spiritual. Kecenderungan ini diukur dengan tingkat keserasian, keselarasan, keseimbangan, dan

²⁴ Veithzal Rivai, dkk, *Corporate Performance Management dari teori ke praktik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal 515

²⁵ Alex Nitisemito, *Wawasan Studi Kelanyakan dan Evaluasi Proyek*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal 66.

²⁶ Sule, Eni Trisnawati, *Pengantar Manajemen jilid 1*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), hal 62

²⁷ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke-3, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hal 183.

²⁸ Steers M. Richard. *Efektivitas Organisasi, "Terj " Magdalena*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1980), hal 123

kesinambungan antara organisasi dengan lingkungan.²⁹

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perlengkapan kantor, dan tata ruang kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari yang menyenangkan, enak dan nyaman akan membuat karyawan betah tinggal di kantor, sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik.

Menurut Frasser faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:³⁰

- 1) Lingkungan Fisik, antara lain: fasilitas kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, pewarnaan dinding, kebersihan dan tata ruang kerja.
- 2) Lingkungan non fisik, antara lain: hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan hubungan yang harmonis antar karyawan.³¹

Adapun macam-macam lingkungan yang terdapat di perusahaan diantaranya:

- a. Lingkungan Internal organisasi adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang

terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan hingga denyut nadinya organisasi. Yang termasuk dalam lingkungan internal adalah: para pemilik organisasi, para pengelola organisasi, para staf, anggota atau para pekerja, serta lingkungan fisik organisasi.

- b. Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana kegiatan operasional ini dapat bertahan.³²

Berbagai hasil penelitian (Mukaromah, 2009; Watiahs, 2013; Murbijanto, 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung aktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti merumuskan hipotesis:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

d. Metode Penelitian Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BJB Syariah Cabang Cirebon. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi.³³ Bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.³⁴

Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan

²⁹ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (PT Rineka Cipta, 2005), hal 213

³⁰ Reinhard Efraim Murbijanto, "*Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)*", (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2013), Abstrak.

³¹ Dan O'Hair, dkk, *Strategic Communication in Business and the Professions Ed 6* Alih bahasakan oleh Tri Wibowo B. S, (Jakarta: Kencana, 2009), hal 225- 232.

³² Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, , hal 59-60.

³³ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PR Bumi Aksara, 2006), hal 33

³⁴ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal 74

sebagai sampel. Adapun sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Cirebon sebanyak 38 karyawan.

Teknik Analisis

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan komputer melalui program SPSS versi 21.

e. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini ada 38 karyawan pada bank BJB syari'ah cabang Cirebon. Karakteristik responden dalam penelitian ini berbagai macam yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan klasifikasi pendidikan. Dalam pembahasan ini karakteristik disajikan dalam bentuk tabel yang dinyatakan prosentase. Berdasarkan 38 responden yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti dapat diketahui perbedaan karakteristik antara responden yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan klasifikasi pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap sebanyak 38 responden sebagaimana tabel tersebut di atas menyatakan bahwa, 20 responden dengan jenis kelamin laki-laki prosentasenya yaitu (53%), dan 18 responden dengan berjenis kelamin perempuan memiliki prosentase sebanyak (47%). Hasil ini menunjukkan bahwa bekerja di bank BJB syari'ah cabang Cirebon ternyata tidak membedakan gender atau jenis kelamin. Kedudukan antara laki-laki dan perempuan sama, yang membedakan hanya dari tingkat kemampuan individu masing-masing. Mampu atau tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab

yang sudah diberikan kepada setiap karyawan.

Sedangkan berdasarkan usia dapat dijelaskan bahwa 9 responden dengan prosentase (23,7%) berusia dibawah 25 tahun, 25 responden (65,8%) berusia 25-35 tahun, 4 responden (10,5%) berusia 36-44 tahun, 0 responden (0%) berusia 46-55 tahun, 0 responden (0%) berusia diatas 5 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada bank BJB syari'ah cabang Cirebon sebagian besar berusia diatas 25-35 tahun yaitu sebanyak 25 orang (65,8%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, hasil penelitian diperoleh prosentase (0%) berpendidikan SMU, 5 responden dengan prosentase (13,1%) berpendidikan D3, 31 responden dengan prosentase (81,6%) berpendidikan S1 dan 2 responden dengan prosentase (5,3%) berpendidikan S2. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 38 responden pada bank BJB syari'ah cabang Cirebon sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 31 orang (81,6%). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 38 responden mengenai klasifikasi pendidikan, menyatakan bahwa 6 responden dengan prosentase (15,8%) adalah responden dari lulusan pendidikan syariah dan 32 responden dengan prosentase (84,2%) adalah responden dari lulusan pendidikan umum. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 38 responden pada bank BJB syari'ah cabang Cirebon sebagian besar adalah dari lulusan pendidikan umum yaitu sebanyak 32 orang (84,2%).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masa kerja responden, bahwa 34 responden dengan prosentase (89,5%) memiliki masa kerja selama 1-5 tahun, 3 responden dengan prosentase (7,9%) memiliki masa kerja selama 6-10 tahun, 1

responden dengan prosentase (2,6%) memiliki masa kerja selama 11-15 tahun dan 0 responden dengan prosentase (0%) memiliki masa kerja selama >15 tahun. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 38 responden pada bank BJB syari'ah cabang Cirebon sebagian besar memiliki masa kerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 34 orang (89,5%).

2. Uji hipotesis

Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik regresi yang terdiri atas uji normalitas data, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan bahwa asumsi-asumsi tersebut terpenuhi.

Setelah uji asumsi klasik dilakukan, langkah berikutnya dilakukan uji terhadap hipotesis yang dibangun. Hasil analisis dengan teknik regresi linear berganda menunjukkan sebagai berikut:

Uji Model

Hasil Uji Simultan Dengan F-Test

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	383,800	2	191,900	10,714	,000 ^b
Residual	626,902	35	17,911		
Total	1010,702	37			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictor: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

Berdasarkan hasil *output* ANOVA diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,714 signifikan, pada tingkat profitabilitas sig 0,000. Dengan demikian Variabel X1 (Kompetensi) dan X2 (Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh pada variabel Y (kinerja karyawan). Artinya bahwa model yang dibangun yaitu kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun besar pengaruh variabel independend terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel

Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,380	,344	4,232

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai 38%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi 38% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Setelah pengujian analisis dan asumsi dasar regresi, langkah selanjutnya melakukan pengujian signifikan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan hasil analisis di dapatkan sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial Dengan t-test

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,324	5,588		,595	,556
1 KOMPETENSI	,471	,206	,331	2,283	,029
LINGKUNGAN KERJA	,555	,199	,405	2,793	,008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengaruh masing-masing variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerka karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel kompetensi diukur melalui indikator-indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, dan karakteristik pribadi yang merujuk pada bakat. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji empiris antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

menunjukkan nilai t_{hitung} 2,283 dengan tingkat signifikan sebesar 0,029. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BJB syariah cabang Cirebon. Nilai beta dalam *unstandardized coefficient* variabel kompetensi menunjukkan arah positif sebesar 0,471 yang artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya (seperti Emmyah, 2009 dan Reinhard Efraim Murbijanto, 2013). Dimana dari 4 indikator yang ada diantaranya pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan sedangkan dari indikator karakteristik pribadi yang merujuk pada bakat tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. namun hasil pengujian terhadap 4 hipotesis yang diajukan terbukti mampu memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja yang efektif.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menggambarkan tingkat dimana kompetensi pengetahuan sebagai salah satu katakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. sehingga karyawan harus meningkatkan penguasaan pengetahuan terkait dengan pekerjaannya.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan juga dapat dijelaskan oleh faktor keterampilan setiap karyawan. Untuk membentuk kinerja yang efektif karyawan harus berusaha menggali lebih dalam lagi untuk mengumpulkan informasi yang lebih banyak terkait dengan segala tugas pekerjaannya, karyawan juga dituntut memiliki keahlian teknis secara profesional sebagai rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dijalanannya.

Mempunya empati, kemampuan memimpin kelompok dan kemampuan kerjasama dengan kelompok merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memimpin suatu pekerjaan. Sikap pemimpin harus dimiliki pada setiap karyawan agar ia memiliki tanggung jawab atas tugasnya sehingga sikap loyalitas terhadap pekerjaannya akan meningkat. Begitupun dengan kemampuan bekerjasama, pekerjaan akan mudah teratasai jika ada peran dari sesama tim. sedangkan karakteristik pribadi yang merujuk pada bakat yaitu percaya diri dan komitmen terhadap organisasi merupakan satu kesatuan dalam meningkatkan kinerja yang efektif bagi karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji empiris antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 2,793 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BJB syariah cabang Cirebon. Nilai beta dalam *unstandardized coefficient* variabel lingkungan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,555 yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan beberapa penelitian sebelumnya (seperti Ratna Watiahs, 2013; Dewi Riyanti, 2012 dan Septina Mukaromah, 2009). Baik dari uji simultan maupun uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggambarkan tingkat dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai salah satu katakteristik lingkungan kerja yang memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Sehingga karyawan juga harus memperhatikan situasi yang ada disekitar tempat pekerjaan.

Lingkungan kerja fisik seperti kelengkapan fasilitas operasional, keamanan dan kenyamanan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan/pegawai melakukan aktivitasnya, sehingga lingkungan kerja mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawannya.

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BJB syariah cabang Cirebon. Dimana lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang berbentuk sangat mempengaruhi psikolog karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menjawab masalah penelitian bahwa menurunnya kinerja karyawan bank BJB syariah cabang Cirebon yang dilihat dari *Key Performance Individual*, bias ditingkatkan dengan

meningkatkan kompetensi karyawan dalam bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi pula. Begitupun dengan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kondisifitas lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi pula.

Daftar Pustaka

- Darodjat, Tubagus Ahmad, 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia – Masa Kini*, Bandung: Pt Refika Aditama
- Hartanto, Frans Mardadi, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia menciptakan nilai dengan bertumupu pada kebijakan dan potensi isani*, Bandung: Mizan
- Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-15, Jakarta: Bumi Aksara
- Hicks, Herbert G. dan Gullet, G. Ray, 1996, *Organisasi Teori dan Tingkahlaku*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, 2012, *Manajemen Perbankan Ed Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mahmud, Amir dan Rukmana, 2010, *Bank Syariah: Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*, Erlangga.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala, 2007, *Manajemen Mutu*

- Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono, Nanang, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Murbijanto, Reinhard Efraim, 2013, "Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)", Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Ndraha, Taliziduhu, 2005, *Teori Budaya Organisasi*, PT Rineka Cipta.
- Nitiseminto, Alex, 2004, *Wawasan Studi Kelanyakan dan Evaluasi Proyek*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex, 2000, *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke-3, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- O'Hair dkk, 2009, *Strategic Communication in Business and the Professions Ed 6* Alih bahasakan oleh Tri Wibowo B. S, Jakarta: Kencana.
- Putri, Negin Kencono dan Hasanah, Uswatun, 2014, *Evaluasi Kinerja Perbakan dengan Perspektif Balanced Scorecard*, Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol 1 No. 2, Universitas Jenderal Soedirman.
- R. Palan, 2007, *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Jakarta: PPM..
- Richard, Steers M. 1980. *Efektivitas Organisasi, "Terj " Magdalena*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal, dkk, 2011, *Corporate Performance Management dari teori ke praktik*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, dkk, 2011, *Corporate Performance Management dari teori ke praktik*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi, Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Hanry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cetakan Pertama. STIE YKPN.
- Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke- 3, Jakarta: STEI YKPN.
- Soedarsono, Dewi K., 2009, *Sistem Manajemen Komunikasi*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Sule, Eni Trisnawati, 2005, *Pengantar Menejemen jilid 1*, Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu, 2006, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PR Bumi Aksara.
- Umam, Khairul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CS Pustaka Setia.
- Usman, Husaimi, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), hal 456-457.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.