



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BNI
SYARIAH KUNINGAN JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Dinda Anjani

1502025066

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH KUNINGAN JAKARTA SELATAN”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, November 2019

Y

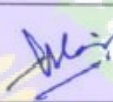
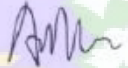
(Dinda Anjani)
1502025066

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPETENSI DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK BNI SYARIAH
KUNINGAN JAKARTA SELATAN**

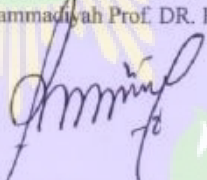
NAMA : **DINDA ANJANI**
NIM : **1502025066**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

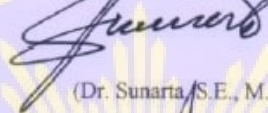
Skripsi dengan judul:
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK BNI SYARIAH KUNINGAN
JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh:
Dinda Anjani
1502025066

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 09 Desember 2019

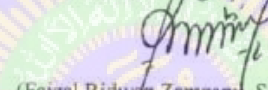
Tim Penguji:

Ketua merangkap anggota :



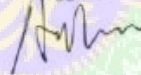
(Dr. Sunarta, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

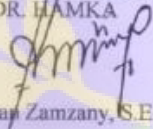
Anggota



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

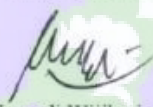
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

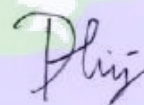
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Dinda Anjani
NIM	: 1502025066
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pembangunan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK BNI SYARIAH JAKARTA SELATAN "** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : November 2019
Yang Menyatakan



(Dinda Anjani)

ABSTRAK

Dinda Anjani (1502025066)

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BNI SYARIAH KUNINGAN JAKARTA SELATAN.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang digunakan yaitu, Kompetensi dan Pelatihan sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan populasi seluruh karyawan perusahaan PT. Bank Bni Syariah Kuningan Jakarta Selatan, yang berjumlah 90 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0,269 + 0,298 X_1 + 0,637 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,165 > 1,662$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan, variabel pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7,403 > 1,662$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $52,276 > 3,10$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Dinda Anjani (1502025066)

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK BNI SYARIAH KUNINGAN JAKARTA SELATAN.

Essay. Strata One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keyword : Competence, Training, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Competence and Training on Employee Performance.

In this study using a survey method with data collection in the form of questionnaires and measured using a Likert scale. The variables used are, Competence and Training as an independent variable and Employee Performance variable as the dependent variable. The sampling technique in this study uses a saturated sample with a population of all employees of the company PT. Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan, totaling 90 people. Data processing and analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption tests, analysis of partial correlation coefficients, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained are $\hat{Y} = 0,269 + 0,298 X_1 + 0,637 X_2$. The classic assumption test results show that normal distribution residuals do not occur multicollinearity, heteroscedasticity does not occur and does not occur autocorrelation.

The results of this study partially indicate that there is a positive and significant influence between competence variables on employee performance variables with $t_{count} > t_{table}$ of $4,165 > 1,662$ and a significance value of $0,000 < 0,05$. Meanwhile, training variable had a positive and significant effect on employee performance variables with a $t_{count} > t_{table}$ of $7,403 > 1,662$ and a significance value of $0,000 < 0,05$. Simultaneously competence and training variables had a positive and significant effect on employee performance variables with a $F_{count} > F_{table}$ of $52,276 > 3,10$ and a significance value of $0,000 < 0,05$.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang cangguh ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan do'a, nasihat, motivasi serta dukungan baik moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Syariah Kuningan Jakarta Selatan". Skripsi ini disusun untuk memenuhi satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Dalam penyusunan skripsi, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada:

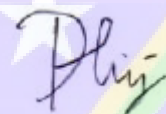
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
4. Bapak Dr. Sunarta S.E, M.M, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
5. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
10. Kedua orang tua saya yang tercinta, Ibu dan Bapak saya yang selalu memberikan do'a, motivasi, semangat hingga kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis sampai skripsi ini terselesaikan.
11. Adik saya Dezia Agustina yang telah memberikan semangat untuk dapat menyelesaikan kuliah.
12. Teman-teman Prodi Manajemen kelas A dan angkatan 2015 yang telah memberikan bantuan dan motivasi selama proses perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, membalas semua kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, November 2019



Dinda Anjani

1502025066

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Pembatasan Masalah	10
1.2.3 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	13
2.2 Telaah Pustaka	35
2.2.1 Kinerja Karyawan	35
2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	35
2.2.1.2 Faktor Kinerja Karyawan	36

2.2.1.3	<i>Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja</i>	37
2.2.1.4	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	38
2.2.2	<i>Kompetensi</i>	40
2.2.2.1	<i>Definisi Kompetensi</i>	40
2.2.2.2	<i>Tujuan Dan Manfaat Kompetensi</i>	41
2.2.2.3	<i>Tipe Kompetensi</i>	44
2.2.2.4	<i>Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompetensi</i>	46
2.2.2.5	<i>Tingkat Kompetensi</i>	46
2.2.2.6	<i>Dimensi dan Indikator Kompetensi</i>	47
2.2.3	<i>Pelatihan</i>	49
2.2.3.1	<i>Definisi Pelatihan</i>	49
2.2.3.2	<i>Tujuan dan Manfaat Pelatihan</i>	50
2.2.3.3	<i>Metode Program Pelatihan</i>	52
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Pelatihan</i>	55
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	56
2.3.1	<i>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	56
2.3.2	<i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan</i>	57
2.3.3	<i>Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan</i>	57
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	59
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	60
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	60
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	60
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	66
3.3.1	<i>Populasi</i>	66
3.3.2	<i>Sampel</i>	66
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	68
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	68
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	68
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	70
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	70

3.5.1.1 Uji Validitas.....	70
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	71
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
3.5.3 Analisis Linier Berganda	73
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	73
3.5.3.2 Analisis Korelasi.....	74
3.5.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	75
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi	79
3.5.5 Uji Hipotesis.....	80
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	81
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	83
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	83
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	83
4.1.2 Sejarah PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan	83
4.1.3 Visi, Misi, PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan.....	85
4.1.4 Struktur Organisasi PT Bank BNI Syariah.....	86
4.1.5 Bisnis Utama Perusahaan.....	87
4.1.6 Gambaran Umum Perusahaan	90
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	92
4.2.1 Uji Kualitas Data	92
4.2.1.1 Uji Validitas.....	92
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	95
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	96
4.2.3 Analisis Hasil Tanggapan Responden	97
4.2.3.1 Indikator Kompetensi (X_1).....	102
4.2.3.2 Indikator Pelatihan (X_2).....	109
4.2.3.3 Indikator (Y)	115
4.3 Uji Asumsi Klasik	116
4.3.1 Uji Normalitas.....	116
4.3.2 Uji Multikolonieritas	118
4.3.3 Uji Heteroskedestisitas	119
4.3.4 Uji Autokorelasi	120

4.3.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	121
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	122
4.4.1 Model Regresi Linier Berganda.....	122
4.4.2 Koefisien Korelasi	123
4.4.3 Uji Statistik T.....	125
4.4.4 Uji Statistik F	126
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	127
4.5 Pembahasan Umum.....	128
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	136
5.1 Kesimpulan.....	136
5.2 Saran-Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....	140
DAFTAR LAMPIRAN	145
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	180

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2018.....	4
2.	Standar Nilai Kinerja Karyawan	4
3.	Indikasi Permasalahan Karyawan	6
4.	Peserta Pelatihan Karyawan	8
5.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
6.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	60
7.	Skor Nilai Skala Likert.....	69
8.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	75
9.	Uji Autokorelasi.....	78
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	90
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	91
13.	Uji Validitas Kompetensi	93
14.	Uji Validitas Pelatihan.....	93
15.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	94
16.	Uji Realibilitas Kompetensi, Dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	95
17.	Analisis Statistik Deskriptif.....	96
18.	Indikator Kompetensi (X_1).....	97
19.	Saya memahami Dan mengetahui tentang tugas yang saya kerjakan.....	97
20.	Saya mengetahui Pengetahuan yang berhubungan dengan Peraturan,prosedur,dan Teknik perusahaan.....	98
21.	Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik	

Secara tulisan	98
22. Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan	99
23. Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berkekrativitas.....	100
24. Setiap mampu melakukan pekerjaan kantor dengan penuh Tanggung jawab.....	100
25. Pekerjaan yang saya miliki saat ini berhubungan dengan Pengalaman kerja saya	101
26. Banyaknya pengalaman kerja, mencerminkan tingkat kualitas Kerja saya	101
27. Indikator Pelatihan (X ₂).....	103
28. Instruktur Ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	104
29. Instruktur telah menguasai materi pelatihan sehingga mampu Menjelaskan materi dengan baik.....	104
30. Saya sudah memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan	105
31. Saya merasa bersemangat untuk mengikuti pelatihan.....	105
32. Saya mendapatkan materi pelatihan yang sudah up to date	106
33. Saya mendapatkan materi yang mudah dipahami.....	106
34. Metode pelatihan sesuai dengan jenis dan komponen materi yang diajarkan	107
35. Metode penyampaian yang diberikan sesuai dengan yang Dibutuhkan peserta.....	107
37. Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan Pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.....	108
38. Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran Pelatihan yang ingin dicapai	108
39. Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	109
40. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dihasilkan	111
41. Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar kerja terdapat kesalahan	111
42. Saya mampu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan,	

	Dan menyelesaikannya dengan baik	112
43.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan teliti, sehingga tidak Terdapat kesalahan	112
44.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	113
45.	Saya memanfaatkan waktu secara optimal untuk menghasilkan Kinerja yang baik	113
46.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan	114
47.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik	115
48.	Hasil Uji Normalitas.....	117
49.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	119
50.	Hasil Uji Autokorelasi.....	121
51.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	122
52.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan.....	124
53.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan.....	124
54.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	125
55.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	126
56.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	127

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	58
2.	Struktur Organisasi PT. Bank BNI Syariah.....	86
3.	Grafik Uji Normalitas P-P Plot.....	118
4.	Uji Heteroskedastisitas.....	120

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	146
2.	Data Kuesioner	152
3.	Output Data SPSS	160
4.	Tabel r (df = 70-100)	171
5.	Tabel t (df = 70-100).....	172
6.	Tabel F (df = 70-100).....	173
7.	Tabel Durbin-Watson (80-100)	174
8.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi.....	175
9.	Surat Permohonan Riset	176
10.	Surat Tugas	177
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	178
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	179
13.	Daftar Riwayat Hidup.....	180

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian dalam era globalisasi saat ini membuat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Perekonomian dunia yang mempunyai kendala atau gangguan akan membawa dampak bagi perusahaan atau industri. Hal ini yang mengharuskan setiap perusahaan atau industri untuk terus meningkatkan persaingan dari semua sektor pasar yang ada di dalam negeri dan luar negeri, agar dapat bertahan dan bersaing dalam perekonomian era global saat ini. Maka dari itu sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena di dalam sumber daya manusia terdapat kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, keterampilan dan kreativitas, yang dibutuhkan untuk menggerakkan suatu perusahaan. (Wijayanto dan Lucky, 2017).

Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan harus mempersiapkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksana tugas tertentu. Kinerja dalam organisasi oleh segenap karyawan dalam organisasi, baik unsur pimpinan atau pekerja. Melalui kinerja maka perusahaan dapat menilai bahwa karyawannya berpotensi. Karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerjanya yang maksimal bagi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan. (Gultom, dkk 2019).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari suatu kualitas, waktu, kuantitas, dan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan oleh organisasi. Jika perusahaan mempunyai kinerja karyawan yang baik maka akan memudahkan perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Sedangkan kinerja karyawan di perusahaan menurun dan memburuk maka akan merugikan perusahaan. (Sutrisno,2013).

Suatu Perusahaan dapat berjalan efektif apabila perencanaan, kompetensi, pelatihan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur- unsur penunjang tersedia dan telah memenuhi persyaratan. Tanpa Sumber Daya Manusia (SDM), Perusahaan tidak bisa berfungsi dengan baik. Semua karyawan turut mempunyai andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (Wijayanto dan Lucky, 2017).

PT Bank BNI Syariah yakni merupakan anak perusahaan PT BNI, Persero, Tbk. Sejak 2010, Unit Usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT Bank BNI Syariah. Dalam tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Pada bulan juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 kantor cabang, 161 kantor cabang pembantu, 17 kantor kas, 22 mobil layanan gerak dan 20 payment point. Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channeling) dengan kurang lebih 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah

Indonesia. Di dalam menjalankan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah.

Kajian Bank Indonesia memproyeksikan, tahun 2014 pasar bank syariah nasional akan mencapai kisaran 5,25% hingga 6,25%. Berdasarkan posisi September 2013 lalu, 34 bank syariah terdiri dari 11 BUS (Bank Umum Syariah) dan 23 UUS (Unit Usaha Syariah) dengan jumlah jaringan kantor sebanyak 2.925, pangsa pasar baru mencapai 4,8%. Dari pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat bahwa perbankan Syariah nasional tumbuh sangat signifikan. (*Info bank syariah, edisi januari 2014*).

Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Jika dilihat latar belakang dan keberhasilan PT Bank BNI Syariah sangat mengedepankan prinsip syariah dalam hal pelaksanaan operasional perbankan. Terlepas dari hal tersebut tentunya masih banyak kekurangan dari pengelolaan sumber daya manusia didalam Bank BNI Syariah yang satu dan lainnya. Seperti yang terjadi di Kantor Pusat PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan. Yaitu salah satu kekurangannya adalah rendahnya penurunan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Hal ini dialami peneliti melalui proses magang selama 2 bulan di perusahaan tersebut yang akhirnya peneliti ingin menganalisa lebih jauh dengan merujuk pada penelitian ini.

Ada beberapa permasalahan yang peneliti temukan saat wawancara langsung di PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dilaporkan Divisi Sumber Daya Insani *Human Capital*

Division (HCD) mengalami penurunan dari tahun 2017-2018. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2017 sampai 2018 di bawah ini :

Tabel 1
Kinerja Karyawan (2017-2018)
PT Bank BNI Syariah Kuningan Jaksel

PERILAKU KERJA	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	85	8,5	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	80	8	10	70	7
3. Kerja sama	10	80	8	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	75	15
JUMLAH	100		80	100		69

Sumber: Div Sumber Daya Insani Pt Bank Bni Syariah Kuningan Jaksel (2019)

Dari Tabel 1 dapat dilihat kondisi karyawan saat ini di PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan yang mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai 2018 disemua aspek dari angka 80% menjadi 69%.

Tabel 2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

NO	Nilai dalam (%)	Kategori
1.	90- ke atas	Sangat Baik
2.	80-89	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	60-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Div Sumber Daya Insani Pt Bank Bni Syariah Jaksel (2019)

Dari Tabel 2 dapat disimpulkan Hasil Penelitian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang sebelumnya berada di kategori baik menjadi kurang karena mengalami penurunan sebesar 11% dari 80% menjadi 69%.

Selain dari aspek tersebut, penurunan kinerja juga diakibatkan oleh adanya beberapa pekerjaan yang kurang optimal, semangat kerja yang menurun, dan rendahnya inisiatif karyawan dalam menggunakan seluruh waktu kerjanya. Dari keseluruhan permasalahan tersebut tentunya akan menghambat kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan. Padahal dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai, serta akan meningkatkan produktivitas di perusahaan.

Sehingga pendapat tersebut diperkuat oleh (Kasmir, 2016) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut (Moeheriono, 2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Permasalahan selanjutnya yang peneliti temukan saat wawancara langsung di PT Bank BNI Syariah Pusat mengenai kompetensi yang secara langsung akan berdampak pada kinerja karyawan saat bekerja. Diantaranya adalah terlihat dari karyawan yang kurangnya keterampilan dalam menguasai pekerjaan yang dikerjakan dan sulit mencapai target yang diharapkan oleh atasan, serta

keterampilan dalam membangun interaksi sosial dilingkungan kerja. Berikut beberapa indikasi kurangnya kompetensi di PT Bank BNI Syariah :

Tabel 3
Indikasi Permasalahan Kompetensi Karyawan Berdasarkan Hasil
Wawancara Divisi *Human Capital Division* (HCD)
PT Bank Bni Syariah Kuningan Jakarta Selatan

No.	Indikasi Permasalahan Kompetensi Karyawan	Kondisi yang mengarah pada terjadinya Kompetensi
1.	Performa	Beberapa karyawan masih kurang wawasannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan. Dan kurang menyalurkan gagasan atau ide dalam rapat.
2.	Sikap/ <i>Attitude</i>	Beberapa karyawan dalam hal berinteraksi dengan atasan dan bawahan sudah baik. Namun beberapa karyawan cenderung tidak mempunyai semangat kerja dan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang ditentukan.
3.	Keterampilan Kepemimpinan	Masih ada karyawan yang tidak mempunyai keberanian dalam mengeksekusi program kerja , tidak memiliki ketegasan dalam hal keputusan yang diambil.
4.	Manajemen Self	Masih ada karyawan yang kurang percaya diri, kurang teliti, kurang motivasi, dan tidak mampu mengelola stress dengan baik yang berakibat pada kinerjanya.

Sumber: Data diolah peneliti pada PT Bank BNI Syariah (2019)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 26 Agustus 2019 terkait kompetensi karyawan yang ada di PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan, yaitu hal ini terbukti menunjukkan kondisi kompetensi karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

Hal tersebut tentunya menandakan atau memperlihatkan suatu kondisi kompetensi karyawan yang masih kurang, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu kompetensi karyawan yang masih kurang, perlu diperbaiki oleh PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi yang diangkat oleh peneliti adalah salah satu faktor yang menyebabkan sumber daya manusia mempunyai kinerja unggul, sehingga mampu membuat keberhasilan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawannya. (Ataunur dan Eny Ariyanto, 2015).

Berkaitan dengan pelatihan, PT Bank BNI Syariah Pusat dalam melaksanakan *training* atau pelatihan kepada karyawan- karyawannya, kurang ketegasan dalam hal menghadapi karyawan yang tidak ikut serta dalam masa *training*. Beberapa karyawan juga ada yang tidak disiplin dalam masa pelatihan karena menganggap pelatihan sesuatu yang hal yang biasa saja. Dan ditemukan kesalahan dalam kurangnya pergantian memilih instruktur atau pelatih yang itu itu saja dan tidak diganti. Akibatnya akan berdampak pada pencapaian kinerja yang diperoleh. Maka dari itu peneliti menyarankan PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan khususnya Divisi Sumber Daya Insani (HCD) agar lebih tegas lagi dalam memperhatikan karyawan untuk meningkatkan kesadarannya dalam bekerja.

Tabel 4
Peserta Pelatihan (2017-2018)
Di Divisi Sumber Daya Insani (hcd) PT Bank Bni Syariah Pusat

Gender	2017		2018	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Laki-laki	63	42	50	40
Perempuan	87	58	75	60
Total	150	100	125	100

Sumber: Data diolah peneliti pada PT Bank BNI Syariah (2019)

Berdasarkan Hasil itu wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 26 Agustus 2019 terkait masalah pelatihan, menunjukkan bahwa penurunan jumlah peserta pelatihan harus diperbaiki, karena semakin banyak karyawan yang mengikuti prosedur untuk *ditraining*, terutama yang kinerjanya menurun dan tidak memuaskan, maka dengan adanya pelatihan kembali diharapkan kinerjanya akan membaik. Sedangkan dari tabel hasil kerja kompetensi yang dimiliki karyawan juga harus diperbaiki karena hasil kualitas dan kuantitas kerja serta keterampilan kerja karyawan menunjukkan adanya penurunan, yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan karyawan yang kinerjanya menurun harus diberikan pelatihan kembali agar kualitas dan kuantitas kinerjanya naik. dalam perilaku kerja yang dinilai harus ada training atau pelatihan kembali dari segi kepemimpinan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama dalam bekerja.

Selanjutnya peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dan pelatihan, di antaranya yakni berdasarkan hasil evaluasi oleh divisi sumber daya insani (hcd) ada sekitar 4 karyawan yang diberhentikan. Hal tersebut

dikarenakan masih banyak ditemukan karyawan yang sedikit-sedikit mengeluh terhadap pekerjaannya, meminta pindah, tidak betah, dan sebagainya. Oleh karena itu, peneliti berharap karyawan yang ada harus mempunyai suatu kesadaran bahwa dalam melaksanakan sebuah amanah dan tanggung jawab diperlukan etos kerja yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian hasil studi Analisa diatas peneliti tertarik untuk mengangkat tema dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kompetensi karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan?
2. Bagaimanakah pelatihan karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan ?
5. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan?

6. Apakah kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Pusat Kuningan Jakarta Selatan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan ini berdasarkan fakta yang tertera di latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan serta untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu membuat batasan-batasan masalah agar peneliti lebih terfokus dari inti permasalahan, yaitu hanya pada kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah kompetensi pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan

2. Untuk mengetahui bagaimanakah pelatihan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Pusat Kuningan Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Pusat Kuningan Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis
Semoga tulisan ini memberikan wawasan dan metodologi serta dapat dijadikan sebagai satu pola dan startegi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk para pegawai di PT Bank BNI Syariah Kuningan Jakarta Selatan
2. Secara Praktis
 - 1) Bagi Masyarakat, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa/i yang sedang menyusun tugas akhir kuliah khususnya Jurusan Manajemen Sumber Daya Maanusia.

- 2) Bagi Akademik, dapat digunakan sebagai referensi dalam dunia pendidikan dan memperkaya pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.
- 3) Bagi Penulis, dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruhnya kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- A.A. Nafis. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork dan Interaksi Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SRITEX (Sri Rejeki Isman, Tbk)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Amanda Carolina Lakoy. 2015. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 3, No. 3, Hal.981-991.
- Arumsari, Adelia Lukyta. (2014). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Tesis Pasca Sarjana. Denpasar: Universitas UDAYANA, Denpasar.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. C.V PustakaSetia, Bandung.
- Bagaskoro, Andreas., Aziz Fathoni dan Moch. Mukeri Warso. 2016. *Effect of Compensation and Team Work Through The Performance of Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Citra Alam Lestari Semarang*. Journal of Management. Vol. 2, No. 2. Sumber: jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/399/386. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal:1-9.
- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bhatti, Awais Muhammad and Kaur Sharan. (2010). *Benefits of Hong Kong Chinese CEOs' Confucian and Daoist leadership styles*. Journal of European Industrial Training, Vol. 20, Edisi 34.7, page 656-672.
- Buchholz, Steve. 2000. *Creating the High Performance Team*. Canada: John.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Dian Venti Riandani. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 5, No 9 September 2010.
- Effendy, O. U. (2013). *Ilmu Komunikasi, Teori, dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Elsa. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume.2, No 6 oktober 2015.

- Femi, Asamu Festus. (2014). *The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria*. IORS Journal of Humanities and Sosial Science. Nigeria: Land Mark University. Halaman 75. ISSN.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Tani. (2012). *Manajemen Edisi:2*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- James Campabell Quick dan Debra L. Nelson. (2011). *Principles of organizational Behavior*. Canada : south-western college.
- Khuong, M. N., & Tien, N. D. 2013. *Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction-A study of banking sector in Ho Chi Minh City*. International journal of current research and Academic Review, Vol. 1 (4), Hal 81-95.
- Lawasi, E. S., & Triatmono, B. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), 47-57.
- Razi, Nazila and Elizabeth More. (2010). *The role of communication in the acquisition of high performance work system organisations*. Australian Journal of Communication, Vol. 37, Edisi 1, page 55-74.
- Rika Fatmala, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*, (Skripsi: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), diakses dalam <https://zenodo.org/record/files> pada tanggal 05 Mei 2018.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta Utara: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen.P. dan Judge A Timothy. (2011) *Perilaku Organisasi (Alih bahasa Angelia D dkk)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku organisasi*. Edisi 16. Jakarta Selatan : Salemba empat.
- Safitri, A. S. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen , 2.

- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja dosen Luar Biasa UIN Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widayatama Bandung.
- Sarwono. S.W. 2011. *Psikologi Remaja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sharma, Rahul. Mani, Puja. 2012. *Effeective and Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations*. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research 1 (8): 154-157.
- Silalahi, Uber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sri, Andi, Siti. (2013). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo*. Halaman ISSN: 1412-5366.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tambingon, J., B. Tewal, dan P. Tumade, 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado" *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4, pp. 1-12.
- Wayne, Pace, Don F Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastuti. 2011. *Makalah Kerjasama Tim Dan Partisipasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

Bambulu, Lengkong dan Lumintang (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Sulutgo Pusat*. ISSN 2303-1174

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Eddy Madiono Sutanto dan Milly Kurniawan. (2016). *The Impact Of Recruitment, Employee Retention And Labor Relations To Employee Performance On Batik Industry In Solo City, Indonesia*. International Journal of Business and Society, Vol. 17 No. 2, 2016, 375-390

Ekwoaba, Ugochukwu .U. Ikeije , and Ndubuisi Ufoma Department. (2015) *The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance*. Global Journal of Human Resource Management Vol.3, No.2, pp.22-33, March 2015

Fenezha J. Lotulong dan Yantje Uhing. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan* (studi kasus pada PT. Bank BRI Tbk manado). ISSN 2303-1174

Flippo, B. Edwin (2014). *Manajemen Personalia Edisi Ke Enam*. Jakarta: Erlangga

Gerson Junius Arisom dan Ignatius Ario Sumbogo. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sd, Smp, Sma Saint John Harapan Indah Di Kota Bekasi*. NCBM 2017 Kalbis Institute ISBN 978-602-50503-0-5

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartatik, Indah (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana

Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ke18, Jakarta:Bumi Aksara.

Itsna Putri Ramadhani dan Hadi Sunaryo. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Bank Pembangunan Jawa Timur Tbk)*. e-jurnal riset manajemen prodi manajemen fakultas ekonomi unisma website : www.fe.unisma.ac.id email : e.jrm.feunisma@gmail.com

Noor, Juliansyah. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Kencana

Pangkey, Victor P. K. Lengkong dan Sjendry S. R.Loindong. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado*. ISSN 2303-1174

- Payaman J. Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Pratama, Nurul Qomari, dan Bramastyo Kusumo Negoro. (2017). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk.* Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017
- Rivai Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Judge. (2015). *Perilaku Organisasi..* Jakarta: Salemba Empat
- Said, Monawar Rahmany. (2018). *The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant.* International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org || Volume 7 Issue 8 Ver. I || August. 2018 || PP—61-71
- Simora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, P. Lijan.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Snell, bohlender (2012). *Managing Human Resources*. Boston. Cengage Learning
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB UHAMKA
- Wahyudi, Sudibya (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Natya Hotel Kuta Bali*. Bali: Universitas Udayana Bali. Halaman 894-895. ISSN
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar