

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR SUMENEP

Ahmad Halim Shidiq
shiddiqhalim@gmail.com

Wasis Budiarto
Indra Prasetyo
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep with a total sample of 150 people. The objectives of this study are: 1). To describe the functional training, HR competencies, motivation and career development, 2). To analyze whether functional training, HR competency, and motivation have a simultaneous and significant effect on the career development, 3). To analyze whether functional training, HR competency, and motivation have a partial and significant influence on the career development, 4). To analyze which variables between functional training, HR competency, and motivation have a dominant and significant effect on the career development of employees of the marketing department of the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. The results showed that the: 1). Simultaneously, HR Competence and Motivation had an influence on Employee Career Development in the Marketing Section, 2). Partially Functional Training, HR Competence and Motivation have an influence on Employee Career Development.

Keywords: *job satisfaction, competence, discipline and work achievement.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan jumlah sampel 150 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menggambarkan pelatihan fungsional, kompetensi SDM, motivasi dan pengembangan karir, 2) Untuk menganalisis apakah pelatihan fungsional, kompetensi SDM, dan motivasi memiliki efek simultan dan signifikan terhadap pengembangan karir, 3) Untuk menganalisis apakah pelatihan fungsional, kompetensi SDM, dan motivasi memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap pengembangan karir, 4) Untuk menganalisis variabel mana antara pelatihan fungsional, kompetensi SDM, dan motivasi memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan departemen pemasaran Bank Pembiayaan Rakyat Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara bersamaan, Kompetensi dan Motivasi SDM berpengaruh terhadap Pengembangan Karir, 2) Pelatihan Fungsional Sebagian, Kompetensi SDM dan Motivasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompetensi, Disiplin dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2010:291) dapat dilihat bahwa "pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai."

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda - beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2014:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para

pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya.

Semua jenis organisasi pada prinsipnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagai mana yang dikemukakan Handoko (2014:196) "Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi."

Aspek - aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman kerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberi motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak

mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang ada hubungannya sebab-akibatnya dengan prestasi kerja. Wibowo (2014:98) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi karyawan meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang harus dimiliki dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan dengan memberikan pelayanan secara

optimal dan bertanggung jawab pada berbagai tatanan masyarakat (Sudarmanto, 2009).

Agar kerjasama yang baik antara karyawan dan organisasi tercapai, maka organisasi satuan kerja harus menetapkan manajemen imbalan (*reward management*) yang adil bagi kedua belah pihak. Manajemen imbalan merupakan proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan kompetensi dan disiplin kerjanya (Armstrong, 2016).

Keberhasilan karyawan dalam menjalankan profesinya selalu diawali dengan disiplin kerja. Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2013:110). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Prestasi kerja seorang karyawan akan semakin baik jika diimbangi dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Disiplin yang perlu

diperhatikan adalah; (a) Disiplin terhadap tugas organisasi yang meliputi: mentaati peraturan, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok, (b) Disiplin terhadap waktu yang meliputi: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, (c) Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan kerja, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, (d) Disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani masyarakat, (e) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi: memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, dan memperhatikan harga diri.

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dan sebagai karyawan sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai perusahaan. Karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan yang hanya bisa dicapai jika karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan profesional.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep adalah salah satu lembaga perbankan berbentuk BUMD milik Pemerintah Kabupaten Sumenep mempunyai tugas utama memberikan layanan jasa perbankan kepada nasabah juga mempunyai peranan sangat penting dalam mendukung visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar. Untuk mewujudkan tujuan BPRS Sumekar tidak terlepas

dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu karyawan. Tentang karyawan, telah diatur banyak hal mengenai karier karyawan seperti mutasi, promosi dalam jabatan, pengajian, pemberian jaminan hari tua berupa pensiun, jaminan kesehatan seperti askes dan sebagainya. Namun yang menjadi pertanyaan disini adalah apakah hal-hal tersebut dapat memotivasi karyawan, dan apakah para karyawan puas dengan hak yang dia terima? dan apakah ada pengaruhnya bagi komitmen karyawan untuk melaksanakan kewajibannya?

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep, ada fenomena masih rendahnya prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya hal ini diduga disebabkan oleh faktor motivasi kerja karyawan yang belum optimal. kompetensi dan kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORETIS PRESTASI KERJA

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2014:71). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 2014:195). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance* (Prabowo, 2014:121). Baron & Byrne, (2005:79) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal

utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi.

Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar. Jewell dan Siegall, (2016:59) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap,

persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku dalam organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Marihot, 2014:290).

Umar (2016:36) mendefinisikan kepuasan Kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan Segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Selanjutnya Luthans (2014:36) mengatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah.
2. Pekerjaan itu sendiri.

3. Promosi pekerjaan.
4. Kepenyeliaan (supervisi).
5. Rekan sekerja.

Berdasarkan paparan diatas dapatlah diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya yang terjadi sebagai akibat dan penilaian terhadap suatu pekerjaan, pembayaran, promosi, supervisi dan rekan sekerja. Dengan demikian terdapat lima dimensi yang terdapat dalam kepuasan kerja, meliputi: (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik pada karyawan, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; (2) Kepuasan terhadap pembayaran, menunjuk pada kesesuaian antara jumlah finansial berupa gaji atau upah yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima karyawan dengan karyawan lainnya dalam organisasi; (3) Kepuasan terhadap promosi, menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang yang lebih tinggi; (4) Kepuasan terhadap supervisi, menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja; (5) Kepuasan terhadap rekan sekerja, menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

Kompetensi

Kompetensi merupakan elemen kunci dalam pengelolaan SDM di dunia kerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia

kerja nyata. Dalam pengertian yang lain, kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Spenser dan spencer, 2016). Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*soft skill*), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin dalam tampilan prestasi kerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi.

Kompetensi bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi akan terkait dengan strategi organisasi. Pengertian kompetensi juga dapat dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill* dan *mental skill*. *Soft skill* menunjukkan intuisi, kepekaan SDM, *hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, *social skill* menunjukkan keterampilan dan hubungan sosial SDM, sementara *mental skill* menunjukkan mental SDM.

Menurut Poerwadarminta (2013:518) kompetensi adalah kekuasaan (kewenangan) untuk menentukan/memutuskan suatu hal. Menurut Suparno (2013:27), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Sedangkan kompetensi menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel (2015:29) menyatakan kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir. Kompetensi menurut Van Looy *dkk* (2015:212) menyatakan kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa,

karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir.

Kompetensi SDM

Sementara itu, kompetensi SDM yang ada di dalam organisasi tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dituntut untuk keberhasilan sebuah pekerjaan. Tak dapat dipungkiri, ada juga organisasi yang cukup beruntung karena secara tidak sengaja memiliki SDM yang kompeten yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang sangat mendukung pengetahuan visi dan misi organisasi.

Tidak jarang pula organisasi memiliki SDM yang berasal dari berbagai macam sumber titipan yang seringkali merepotkan karena tidak dibarengi dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Atau, tuntutan perkembangan lingkungan tidak didukung dengan perkembangan kompetensi yang dihasilkan oleh institusi pendidikan sehingga selalu ada gap antara yang diharapkan dengan yang ada. Dengan demikian, organisasi mau tidak mau dituntut untuk dapat melakukan upaya sendiri dalam membangun kompetensi SDM-nya. Upaya ini secara kontinyu dilakukan mengingat situasi dan kondisi di dalam lingkungan senantiasa mengalami perubahan. Oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan kompetensi SDM secara berkala dan terus menerus.

Bicara mengenai pengelolaan kompetensi SDM, kita harus mencari tahu bagaimana kompetensi SDM ini dimulai dari segi perencanaan, pengorganisasian sampai dengan evaluasi.

Pertama, merencanakan kompetensi SDM. Pada tahap ini, organisasi harus berpijak dari visi dan misi perusahaan, yang kemudian diterjemahkan ke dalam strategi fungsional yang ada. Maksudnya, visi dan misi ini diterjemahkan ke dalam

strategi pengelolaan SDM-nya, yang kemudian diterjemahkan menjadi tuntutan kompetensi SDM yang harus dipenuhi. Misalnya organisasi mempunyai visi untuk menjadi sebuah perusahaan kelas dunia, maka dalam strategi SDM-nya haruslah mendukung pengembangan kompetensi yang dapat membantu pencapaian visi menjadi kelas dunia. Mulai dari penerimaan karyawan baru, harus dibarengi dengan seperangkat persyaratan yang dapat membantu tersedianya SDM dengan kualitas kelas dunia. Program-program pengembangan SDM-nya juga harus mencerminkan arah strategi tersedianya SDM berkualitas. Sistem kompensasi, karier, dan pemeliharaan SDM pun semuanya haruslah mencerminkan arah strategi perusahaan. Selanjutnya, kompetensi SDM dipetakan agar lebih mudah dalam pengelolaannya. Pemetaan kompetensi ini akan merupakan rancangan kompetensi yang ingin dibangun organisasi, baik yang merupakan kompetensi inti maupun kompetensi pendukungnya.

Kedua, pengorganisasian kompetensi SDM. Setelah pemetaan kompetensi diketahui, organisasi harus melakukan pengelompokan atas kompetensi tersebut. Pengelompokan dilakukan melalui penentuan bidang-bidang kompetensi inti yang merupakan tonggak organisasi, maupun bidang kompetensi pendukung.

Ketiga, pengembangan kompetensi. Upaya ini dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap kompetensi yang saat ini telah dimiliki oleh SDM yang ada. Kemudian dibandingkan dengan pemetaan kompetensi yang telah dibuat, sehingga akan dapat diketahui gap antara kompetensi yang seharusnya dimiliki dengan yang diharapkan. Berangkat dari kondisi ini, selanjutnya organisasi

melakukan berbagai upaya pembangunan dan pengembangan kompetensi SDM sehingga peta kompetensi tadi dapat terisi dengan baik.

Keempat, organisasi melakukan evaluasi terhadap kompetensi yang sudah dibangun dan dikembangkan tadi, untuk mengetahui sejauh mana upaya yang dilakukan telah mencapai peta kompetensi yang disusun. Upaya evaluasi harus senantiasa memperhatikan perkembangan situasi yang ada sehingga apabila diperlukan, organisasi harus juga melakukan berbagai penyesuaian baik terhadap peta kompetensi maupun program pengembangan kompetensinya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata "disiplin" berasal dari kata Latin "diciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2008:84). Menurut pendapat Handoko (2014:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Nitisemito (2002:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2013:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik. Namun demikian, ketika bekerja, seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Gibson dkk. mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogokan secara ilegal.

Menurut Byars and Rue (2000:357) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja. Sedangkan Robbins (1996:351) mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain kehadiran, perilaku dalam bekerja, ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2002:202) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum,

ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Jika faktor-faktor di atas terdapat dan dipenuhi dalam sebuah perusahaan maka perilaku disiplin karyawan akan muncul dengan sendirinya, tanpa dipaksakan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang berjumlah 239 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 239 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2016:87). Adapun metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin; hal ini dikarenakan, jumlah sampel harus *representative*. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 150 orang/sampel (berdasarkan teknik *probability sampling*); jumlah 150 sampel tersebut adalah karyawan yang berada di lingkungan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dan tidak termasuk pimpinan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *metode random sampling*,

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner dan dengan cara dokumentasi yaitu sebagai berikut: 1) Kuesioner Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis yang berisikan tentang variabel - variabel penelitian kepada responden untuk meminta keterangan,

jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Setelah data terkumpul maka dilakukan pengolahan data. Model pertanyaan dibuat tertutup. Artinya responden hanya bisa memberikan jawaban sesuai dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan. 2) Dokumentasi yaitu digunakan untuk menyempurnakan data - data yang ada, berupa catatan yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan obyek penelitian. Pengumpulan data melalui dokumentasi ini dilakukan guna mendapatkan gambaran secara umum dan merencanakan dalam bentuk analisis yang cocok untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan alat ukur skala likert, Instrument yang dipakai dalam pengumpulan data haruslah memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Untuk menganalisis data penelitian dalam rangka menguji hipotesis penelitian ini, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Korelasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Sig. (2-tailed) antara kepuasan kerja (X_1) dengan prestasi kerja (Y) adalah $0.002 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dengan prestasi kerja (Y).
- Nilai Sig. (2-tailed) antara kompetensi (X_2) dengan prestasi kerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi (X_2) dengan prestasi kerja (Y).

- Nilai Sig. (2-tailed) antara disiplin kerja (X_3) dengan prestasi kerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja (X_3) dengan prestasi kerja (Y).

Tabel 1
Hasil Analisis Korelasi Multivariat
Correlations

		Kepuasan Kerja	Kompetensi	Disiplin Kerja	PRESTASI KERJA
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,780	,439	,752
	Sig. (2-tailed)		,003	,004	,002
	N	150	150	150	150
Kompetensi	Pearson Correlation	,780	1	,662*	,533
	Sig. (2-tailed)	,003		,003	,001
	N	150	150	150	150
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,439	,662*	1	,763
	Sig. (2-tailed)	,004	,003		,001
	N	150	150	150	150
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	,752	,533	,837	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	
	N	150	150	150	150

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Dari hasil persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,425. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kepuasan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y) adalah 1,425
2. Angka 0,243 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada kepuasan kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebesar 0,243satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya

yaitu kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) adalah konstan.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.425	.641		7.663	.000
Kepuasan Kerja	.243	.339	.340	2.716	.002
Kompetensi	.331	.371	.423	1.891	.003
Motivasi Disiplin Kerja	.821	.113	.207	3.255	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Persamaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, yaitu bahwa apabila ada peningkatan diklat fungsional maka akan meningkatkan pengembangan karier. Berarti apabila ada upaya peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,243 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kepuasan kerja yang bersifat positif.

3. Angka 0,331 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kompetensi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebesar 0,331 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar

Sumenep (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan prestasi kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan kompetensi adalah 0,331 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kompetensi yang bersifat positif.

4. Angka 0,821 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebesar 0,821 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kepuasan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Berarti apabila ada upaya peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan disiplin kerja adalah 0,821 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi yang bersifat positif.

Berdasarkan tabel 3 dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 7.871 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa

secara bersama-sama kepuasan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.747	3	.249	7.871	.001 ^a
Residual	.390	146	.014		
Total	1.136	149			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.425	.641		7.663	.000			
Kepuasan Kerja	.243	.339	.340	2.716	.002	.107	.134	.079
Kompetensi	.331	.371	.423	1.891	.003	.110	.166	.099
Disiplin Kerja	.821	.113	.207	3.255	.001	.801	.808	.803

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4 nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel adalah :

Nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja (X_1) sebesar 2.716 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Nilai t_{hitung} untuk kompetensi (X_2) sebesar 1.891 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih

kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X_3) sebesar 3.255 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan disiplin kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Berdasarkan uraian tersebut. Juga dijelaskan bahwa hasil uji t_{hitung} diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Secara parsial, kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin

kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y), yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 4.556 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 ($<0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kepuasan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai t_{hitung} . Nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja (X_1) sebesar 2.716 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} untuk budaya kompetensi (X_2) sebesar 1.891 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X_3) sebesar 3.255 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang berarti nilai ini lebih kecil dari

0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) adalah disiplin kerja (X_3). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep" tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R^2 (determinasi berganda) sebesar 0.657. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep secara bersama-sama adalah sebesar 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 65,7% prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dipengaruhi kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Deskripsi Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan

kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku dalam organisasi. Kompetensi merupakan elemen kunci dalam pengelolaan SDM di dunia kerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata.

2. Secara kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Secara parsial, kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumekar.
4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Media Kompetindo.
- Baron, R., A., & Byrne, D. 2005. Psikologi Sosial. Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Byars, Llyod, & Rue, Leslie. 2000. Human Resources Managemen. New York: The McGraw-Hill Companies
- Dessler. 2006. Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2014. Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Fred, Luthans. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Greenberg, & Baron, Robert, A. 2013. *Behaviour in Organization : Understanding and Managing The Human Side of Work*, 5th ed, Engewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Handoko, T., Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Malayu S., P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hariandja, Marihot, Tua, Efendi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S., P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjraghman. 2010. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Husein, Umar. 2016. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Jewell, & Siegal. 2016. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Edisi 2. (Terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Kuntjoro, Z., S. 2013. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A., P. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.
- Mathis, Robert, L., & John, H., Jackson. 2017. *Human Resource Management. Ninth Edition. South-Western College Publishing*. Ohio: Cincinnati.
- Moekijat, 2008. *Manajemen Keguruan*. Bandung: Alumni.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, A., S. 2002. *Manajemen Personalial (Manajemen SDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nunnally, J., C. 2014. *Pshycometric Theory*. New York: McGraw-Hill
- Poerwadarminta, W., J., S. 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prabowo, Haryo. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Robbins, P., Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singodimedjo, Makmur. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Siswanto, Bejo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Spencer, Lyle, & Signe, M., Spencer. 2016. *Competence at Work Medels For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suparno. 2013. *Filsafat Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syadam, Gouzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tri. S. Dhony. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Kediri*. Tesis

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.