

**PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN**

PT. BPR DUTA BALI

**Bagus Nyoman Kusuma Putra, SE.,MM
I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi, SE.,MM,
Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar
I Ketut Merta.SE.,MM
Faakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta
Jalan Ken Arok No 12, Peguyangan Denpasar Utara,Bali 80115
Email: iketutmerta2270@gmail.com**

Abstrak

Komitmen organisasi adalah sebuah tingkatan atau kesadaran seseorang untuk mengenali sejauh mana sebuah organisasi dan terikat pada tujuan- tujuannya sehingga mempercepat organisasitersebut mencapai tujuannya. Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik- baiknya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini 40 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Komitmen, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Organizational commitment is a level or awareness of a person to recognize the extent of an organization and is bound to its goals so as to accelerate the organization to achieve its objectives. Competence is knowledge, skills, and abilities that are mastered by someone who has become a part of him, so he can do cognitive, affective, and psychomotor behaviors as well as possible. Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by someone in carrying out their functions in accordance with the responsibilities given to him.

The purpose of this study is to determine the effect of commitment and competence on employee performance at PT. BPR Duta Bali. The sampling technique used is a saturated sampling technique. The sample in this study was 40 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the SPSS program. The results of the study state that the commitment variable has a positive effect on employee performance. Competency variables do not affect employee performance. Commitment and competency variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Commitment, Competence and Employee Performance

A. Pendahuluan

PT. Bank Perkreditan Rakyat Duta Bali (d/h. Bank Perkreditan Rakyat Martabat Buana) didirikan pada tanggal 21 Juli 1994 berdasarkan Akta Pendiirian yang dibuat dihadapan Notaris I Made Puryatma, SH. dengan Akta Pendirian No. 113 tanggal 21 Juli 1994 dan telah mendapatkan pengesahan dari Departemen Kehakiman No.C2-12466.HT.01.01Th'94 tanggal 16 Agustus 1994. Perubahan nama dari Bank Perkreditan Rakyat Martabat Buana menjadi Bank Perkreditan Rakyat Duta Bali dilakukan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa para pemegang saham No.128 tanggal 13 Maret 2001 dihadapan Notaris John K. Mulye, SH dengan pengesahan dari Departemen Kehakiman No. 04930.HT.01.04. TH.2001 tanggal 6 Agustus 2001. Setelah pergantian nama berdasarkan akta pernyataan keputusan Rapat No.38 tanggal 8 Juni 2004 di hadapan Notaris I Wayan Sugitha,SH dan berdasarkan penerima Laporan Akta perubahan anggaran dasar PT.BPR Duta Bali oleh Dep.Hukum & HAM No.C-30014.HT.01.04.TH'2004 tanggal 13 Desember 2004 mengenai perpindahan alamat kantor dari Desa Celuk, Sukawati, Gianyar ke Denpasar. Alasan perpindahan ini karena manajemen berpendapat bahwa kondisi pasar di daerah Gianyar tidak begitu baik pada saat itu, khususnya pasca Bom Bali I pada tahun 2002 yang mengakibatkan banyak kredit bermasalah karena nasabah di daerah tersebut sebagian besar adalah usaha-usaha yang umumnya bergantung pada kegiatan pariwisata.

Robbins dan Judge (2009:101) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hadiyani (2013:162), komitmen organisasi merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja.

Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi tidak hanya mengandung ketrampilan, pengetahuan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari ketrampilan, pengetahuan dan sikap mereka sesuai standar kerja yang ditetapkan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika seorang pegawai yang memiliki potensi yang tinggi seperti pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dijabarkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali?
- 3) Apakah komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan

atau informasi yang berarti bagi perusahaan dalam menjalankan fungsi perusahaan mengenai pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali.

Kajian Pustaka

A. Komitmen

Robbins dan Judge (2009:101) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hadiyani (2013:162), komitmen organisasi merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja.

B. Kompetensi

Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi tidak hanya mengandung ketrampilan, pengetahuan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari ketrampilan, pengetahuan dan sikap mereka sesuai standar kerja yang ditetapkan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika seorang pegawai yang

memiliki potensi yang tinggi seperti pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Hal ini terjadi karena kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2012:88) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y_2) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu, pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

Istilah kinerja dalam kamus *Illustrated Oxford Dictionary* (Nasution, 2010) adalah menunjukkan *the execution of fulfillment of a duty* (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau *persons achievement under test conditions* (pencapaian hasil dari seseorang ketika di uji). Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan.

Pengaruh antara Komitmen dengan Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Widi (2015) dan Ranty (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Amirul, dkk (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif dan normative berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan indikator komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

Pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anis (2015) menyatakan bahwa kompetensi dengan indikator pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan indikator pengetahuan, keterampilan kerja dan sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh simultan Komitmen dan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Martha (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau sumbangan pengaruh sebesar 57%. Artinya adalah bahwa sebesar 57% kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau sangat ditentukan oleh komitmen organisasi dan kompetensi yang mereka miliki.

H₃: Komitmen dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat menguji dan menganalisis determinan kinerja karyawan berdasarkan komitmen dan kompetensi yang melibatkan seluruh karyawan PT. BPR Duta Bali dengan jumlah 40. Teknik pengambilan sample dengan teknik *sampling* jenuh. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan diolah dengan alat analisa. Penelitian menggunakan tiga variabel: komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan. Untuk menguji dan menganalisa maka data diolah dengan menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan program SPSS.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis SPSS, maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada

sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,222	2,820		-,788	,436
	X1	1,279	,199	,717	6,413	,000
	X2	,076	,062	,104	,930	,358

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali

Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali (diperoleh hasil t-hitung sebesar 6,413 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 5\%$ atau 0,05) sehingga analisa dari model riset ini menunjukkan bahwa komitmen yang berkualitas akan mengarah pada kinerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widi (2015) dan Ranty (2016) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali

Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali (diperoleh hasil t-hitung sebesar 0,930 dengan tingkat signifikan sebesar $0,358 > \alpha = 5\%$ atau 0,05)

sehingga analisa dari model riset ini menunjukkan bahwa kompetensi yang berkualitas tidak akan begitu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali

Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa komitmen dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali (diperoleh hasil F-hitung sebesar 22,225 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 5\%$ atau $0,05$) sehingga analisa dari model riset ini menunjukkan bahwa komitmen dan kompetensi yang berkualitas akan mengarah pada kinerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Martha (2015) menyatakan bahwa komitmen dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen yang diterapkan karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya semakin buruk komitmen

karyawan maka semakin rendah juga kinerja karyawan tersebut.

2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ataupun rendah tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
3. Komitmen dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Duta Bali, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen dan kompetensi secara bersama-sama akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu komitmen dan kompetensi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. BPR Duta Bali Hasil pengujian menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh kinerja

karyawan. Dari hasil pengujian tersebut PT. BPR Duta Bali diharapkan dapat memperbaiki kompetensi para karyawan yang didasarkan padapengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga nanti karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain hendaknya menggunakan variabel lain dalam menguji kinerja karyawan, seperti variabel kompensasi, kepuasan kerja, dll. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pernyataannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pernyataan-pernyataan yang ada dalam penelitian ini.
- b) Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirul, Musadieg dan Mukzam. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No. 2. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Angelina, Martha. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. *Jurnal JOM FEKAN*, Vol. 2 No. 1. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Anis, Muhammad. 2015. Analisis Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tamzis Area Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Keuangan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Diana, Sulianti K.L. Tobing., 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11.No.1.Maret 2009.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 01 No. 01. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

- Laksmi, Asri. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada RSO Prof Dr R. Soeharso Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 18, No. 1. Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Nasution. 2003. *Metode Research*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Prastistha, Adhi. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 23 No. 2. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Purnama, Widi. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen, UDINUS*. Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Riana, Rury. 2014. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*, 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, Vol. 3 No. 2 Oktober 2016. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Riau.
- Siti. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen

Organisasional Pada SMA Negeri 1
Jakenan Kabupaten Pati. *Tesis*.
Pasca Sarjana, Universitas
Stikubank Semarang.

Untari, Siti. 2014. Pengaruh Kompetensi
dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada Karyawan
CV. Buana Mas Jaya Surabaya.
Jurnal Ilmu & Riset Manajemen,
Vol. 3 No. 10. Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Indonesia (STIESIA)
Surabaya.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta : PT Raja Grafindo Persada