

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin

Rozi Fadillah¹, Sulastini², Noor Hidayati²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123
Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

The purpose of this study to prove the influence of Competence (X1), Work Discipline (X2), and the Working Environment (X3) on employee performance (Y)

Location Research Office Bank Branch in Banjarmasin city in South Kalimantan, that consist from 4 office branch with the size a sample of 48 employees were selected by sampling saturated. Collecting data using questionnaires designed using level Likert scale 1-5. Data analysis using PLS.

The test results prove competency significantly influence employee performance Bank branch Banjarmasin in South Kalimantan, with great effect by 66%, Work Discipline not significant effect on Employee Performance Bank branch in South Kalimantan Banjarmasin with great effect by 6.6%, and the Working Environment effect is not significant the Employee performance Bank branch in South Kalimantan Banjarmasin with great influence with the great influence of 11%.

Keywords: Competence, Work Discipline and Work Environment and Employee Performance

1. Latar Belakang

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan

Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat diatasi dengan memberikan kompetensi kepada karyawan, akan tetapi

kompetensi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasa adil oleh karyawan karena ada beberapa karyawan yang kurang mendapatkan pelatihan atau pembekalan mengenai pengetahuan perbankan. Faktor terakhir yang menjadi penyebab kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja di perusahaan. Belum terciptanya kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan.

Bank Kalsel adalah salah satu bank pembangunan daerah milik pemerintah daerah yang bertujuan menunjang pembangunan di daerahnya, merupakan salah satu sumber pendapatan asli daerah, dan berkomitmen untuk turut mendorong pertumbuhan ekonomi di daerahnya. Bank Kalsel memiliki 1 Kantor Cabang Utama, 4 Kantor Cabang Pembantu, dan 4 BPD Unit yang berada di Kota Banjarmasin yang merupakan ibukota Provinsi Kalimantan Selatan. Berikut jaringan kantor Bank Kalsel yang berada di Kota Banjarmasin.

Bank Kalsel Cabang pembantu di Banjarmasin adalah cabang pembantu yang bisa menyalurkan kredit produktif seperti modal kerja dan investasi, kontruksi serta kredit konsumtif

seperti multiguna dan kredit property serta kendaraan bermotor bagi pns dan pengusaha serta wiraswasta, dengan keterbatasan jumlah karyawan namun dengan kuantitas pekerjaan yang sekelas cabang. Disamping itu juga terdapat kebiasaan-kebiasaan yang terpelihara dalam bentuk perilaku yang baik, penghimpunan dana, meningkatkan penyaluran kredit, dan hal lainnya yang dianggap perlu dengan tujuan meningkatkan laba Bank Kalsel yang ada di Banjarmasin.

Masalah yang dihadapi adalah dibidang pelayanan (*service*), yang banyak dikeluhkan oleh nasabah seperti lamban dalam melakukan proses transaksi yang masih cukup tinggi diterima oleh perusahaan. Penyebab dari kurang memuaskannya kinerja karyawan di perusahaan adalah sebagian besar karyawan masih di dominasi oleh karyawan baru, yang mempunyai tingkat pengetahuan dan pelatihan yang sangat minim, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum cukup memadai untuk menunjang kinerjanya di perusahaan. Selain itu kondisi disiplin karyawan dinilai masih rendah, dimana masuk dan pulang kantor untuk absen pagi dan pulang ada yang lebih dan kurang dari peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat diatasi dengan memberikan kompetensi kepada karyawan, akan tetapi kompetensi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasa adil oleh karyawan karena ada beberapa karyawan yang kurang mendapatkan pelatihan atau pembekalan mengenai pengetahuan perbankan. Faktor terakhir yang menjadi penyebab kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja di perusahaan. Belum terciptanya kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, dikarenakan setiap lokasi, ukuran atau bangunan kantor Cabang Pembantu berbeda-beda yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diperusahaan.

Mengingat pentingnya peran Bank Kalsel sebagai *agent of Development* di Kalimantan Selatan serta posisi Bank Kalsel yang cukup dominan pada Perbankan di Kalimantan Selatan, Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang

ada di Bank Kalsel, yakni di seluruh Kantor Cabang Pembantu Bank Kalsel yang berada di wilayah Banjarmasin.

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menguji kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin
2. Untuk menguji disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin
3. Untuk menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin

3. Tinjauan Pustaka

Menurut Umar (2004:3), MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Definisi lain dikemukakan oleh Dessler (1997:2), bahwa MSDM merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Menurut Gomes (2001:2), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan yang tersedia dalam suatu organisasi, baik swasta maupun publik. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2008) selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai – nilai atau citra diri seseorang. Menurut Rampesad, Hubert K, (2006) kompensasi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang

telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja karyawan unggul dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Gordon, Aderson (1992) Kompetensi adalah kemampuan *performa* individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu:

- 1) Keterampilan teknik yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- 2) Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi kerja orang lain sebagai individu atau kelompok.

Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian – bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Indikator Kompetensi Menurut Ruky, (2006:103) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, di antaranya:

- 1) Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (*skill*). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi kerja (*motives*) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Menurut Hasibuan (2002:193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah

kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinan, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat, memenuhi keinginan dan kebutuhan bawahannya, menentukan garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas dan jelas, membentuk hubungan kerja yang harmonis, dan membuat suasana kondisi kerja yang baik.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Soejono (2000, p67), disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu
Para karyawan datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut Nitisemito (2001), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pada pengertian ini, lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik. Sementara menurut Sukanto dan Indriyo (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pihak yang bersangkutan dalam bekerja. Lingkungan itu meliputi pengaturan

penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan dan pengaturan

Indikator Lingkungan Kerja, Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator yang diuraikan Mangkunegara (2005:105), yaitu:

1. Ukuran dan Tata Letak
Ukuran dan tata letak ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit akan membuat karyawan sulit bergerak dan berimplikasi pada prestasi kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang memiliki ruang kerja yang lebih luas.
2. Kebisingan.
Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
2. Sirkulasi udara.
Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam).

4. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
Merupakan suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan
5. Hubungan sesama rekan kerja
Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan tugas (team work) berjalan dengan lancar

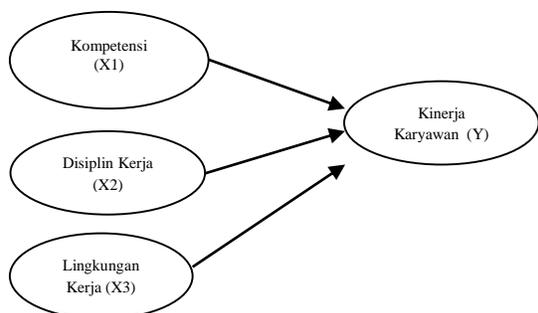
Menurut Rivai (2005) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Timpe (1992) mengungkapkan kinerja karyawan adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

4. Model Penelitian



Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin?
- H2 : Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin?
- H3 : Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin?

5. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2003).

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka studi ini menggunakan jenis penelitian termasuk

penelitian menurut tingkat eksplanasi (penjelasan) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Jenis penelitian ini menurut tingkat esplanasinya adalah termasuk kelompok penelitian asosiatif/ hubungan, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian (Siregar, 2014:14-15).

Penelitian mengenai kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan pada seluruh Kantor Cabang Pembantu Bank Kalsel yang berada di Banjarmasin Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin adalah sebanyak 48 Orang, maka populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang responden. Dimana seluruh populasi akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

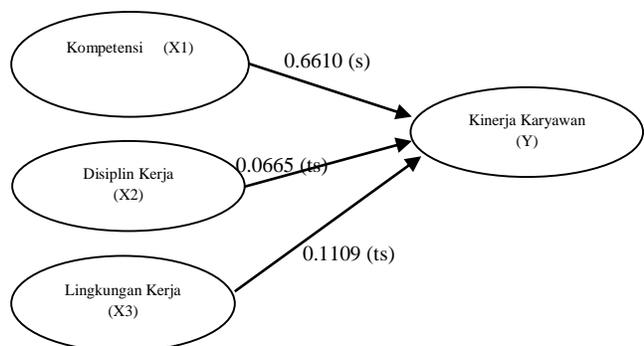
6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian signifikan tidaknya pengaruh secara partial dari setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung statistik dengan t tabel. Nilai t tabel untuk pengujian dengan tingkat signifikan 0.05 (kesalahan 5%) adalah sebesar 1,96. Apabila nilai t statistik lebih besar dari 1,96 maka pengaruh antar variabel terbukti signifikan sebaliknya jika nilai t statistik lebih kecil dari 1,96 maka pengaruh antar variabel terbukti tidak signifikan.

Adapun hasil pengujian hipotesis, bila dibangun dari pengaruh variabel yang signifikan

	Pengaruh Langsung antar Variabel	Path Koefisien	T Statistics	T Tabel (0,05)	Putusan
H1	Kompetensi -> Kinerja	0.661050	9.313211	1,96	Berpengaruh signifikan
H2	Disiplin Kerja -> Kinerja	0.066516	0.862603	1,96	Berpengaruh Tidak signifikan
H3	Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.110947	1.173692	1,96	Berpengaruh tidak signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka model akhir penelitian ini, biladibangun dari pengaruh variabel yang signifikan dan tidak signifikan dapat digambarkan sebagai berikut:



Model Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t-tabel pada taraf signifikansi 0,05, yaitu 1,96. Berdasarkan Tabel 5.45, diketahui nilai nilai t hitung > t tabel, yaitu: $9.313 > 1,96$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh (0.66) atau (66%).

Koefisien arah hubungan berbentuk positif, artinya semakin menonjol/baik Kompetensi (X1) maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan pengaruh termasuk dalam kategori kuat karena berada diantara 0,60 sampai 0,79 (Sugiono, 2013:215)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t-tabel pada taraf signifikansi 0,05, yaitu 1,96. Berdasarkan tabel 5.45, diketahui nilai nilai t hitung < t tabel, yaitu: $0.86 < 1,96$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh (0.066) atau (6.6%).

Koefisien arah hubungan berbentuk positif, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja (X2) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori sangat lemah karena berada diantara 0,0 -0,199 (Sugiono, 2013:215).

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t-tabel pada taraf signifikansi 0,05, yaitu 1,96. Berdasarkan tabel 5.45, diketahui nilai nilai t hitung < t tabel, yaitu: $1.17 < 1,96$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh (0.11) atau (11%).

Koefisien arah hubungan berbentuk positif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja (X2) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori sangat lemah karena berada diantara 0,0-0,199 (Sugiono, 2013:215).

7. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini dipandang memiliki kekurangan, karena pengukuran kinerja dilakukan sendiri oleh karyawan yang bersangkutan. Cara ini seringkali diperdebatkan karena adanya kemungkinan bias, karena responden akan enggan untuk menilai kinerja dirinya tidak baik. Jika dikaitkan dengan standar operasional prosedur perusahaan penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan.
2. Hasil ini merupakan penilaian sesaat ketika penelitian mengambil data dari responden, sehingga bisa terjadi perubahan setiap saat untuk situasi dan kondisi yang berbeda karena program-program pengembangan sumber daya manusia, pengembangan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang terus berkembang, serta adanya dinamika tinggi atas variabel yang diteliti dan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi yang selalu berubah seiring adanya perubahan lingkungan.

8. Kesimpulan

Berdasarkan analisis studi dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, dengan besar pengaruh sebesar 66%
2. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh sebesar 6,6%
3. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh dengan besar pengaruh 11%

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh, 1995. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik)*. Liberty. Yogyakarta.
- Anonim. Keputusan Direksi, Nomor 49A/SK.DIR/SDM/2004, tentang Pelaksanaan Buku Pedoman Sumber Daya Manusia Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri, 2003, *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Bernadi, H.John & Joyce E.A Russel (1993). *Human Resource Management, Internasional edition*, Singaputa: McGraw Hill.Inc.
- Cushway, Barry, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. PT IntanSejati. Klaten
- Dessler, Gary, 1997, *Human Resources Management. Prentice Hall Inc., London*
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gordon, Anderson, (1992). *Managing Performance Appraisal System. UK. Strathclyde Business School*.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan IV*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- _____, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2002. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, SP, Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta :BumiAksara.
- Mangkuprawira, Syafri, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Miner, John B dan George A. Steiner. (1988). *Kebijakan Dan Strategi Manajemen, Edisi Kedua*. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edis Kedua*. Bandung:CV. Alfabeta
- Mathis. Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. SalembaEmpat.
- _____, (2003). *Human Resource Management. Australia-South-Westrn*
- _____, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta :Salemba Empat.
- Nitisemito, 2001, *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Pandia, Frianto. (2012). *Manajemen Dana dan Kesehatan Bank*. Cetakan Pertama Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Ruky. Achmad.S., (2006). *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Hal.103

- Ruky, A., (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Jakarta.
- Rampesad, Hubert K. (2006). *Pertajam Kompetensi Andadengan Personal Balance Scorecard*. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Perusahaan Anda. PPM. Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins P.S, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, (2003), *Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Siagian, Sondang, P. (2003) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* PT RinekaCipta, Jakarta Hal 212
- Siagian, Sondang P, 2007, *Patologi Birokrasi*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta
- _____, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara
- Soedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: BumiAksara.
- Simanjuntak, P., (2005). *Manajemendan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta.
- Soeharyo, S. dan Sofia, (2001). *Etika Kepemimpinan Aparatur. Bahan Ajar Diklat PIM Tingkat IV*. Lembaga Admistrasi Negara R.I Jakarta. Hal 25
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Survival, 2007, *Pengaruh Karir Protean terhadap Kepuasan Kerja*, Universitas Widiagama, Malang
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia* (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS.
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wiyono G., 2011, *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Statistik SPSS & SmartPLS*, Unit Penerbit Ddan Percetakan STIM, Yogyakarta.
- Wibowo, (2008). *Manajemen Kinerja*. PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Karya Ilmiah

- Christilia O.Posuma 2013 Universitas Sam Ratu Langi, “*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*”
- Sari Ika Rinawati Kusni Ingsih 2014 Universitas Dian Nuswanto, ”*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non vertical tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang*”
- Linawati Suhaji (2012), *The Influence of Motivation, Competence, Leadership and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Herculon Carpet Semarang)*
- Keran, Kristina Nugi. (2012), “*Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang*” Universitas Esa Unggul, Jakarta.

Jurnal

- Alamsyah Lotunani, M.S Idrus, Eka Afnan, and Margono Setiawan, 2014, *The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)*, *International Journal of Business and Management Invention*,

- Volume 3 Issue 2 February. 2014*
PP.18-25
- IlhamThaief, Aris Baharuddin1, Priyono& Mohamad Syafi'iIdrus, 2015, *Effect of Training, Compensation and Work Discipline againstEmployee Job Performance, Canadian Center of Science and Education: Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015*
- JajangAmiroso and Mulyanto, 2015, *Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency), European Journal of Business and Management, Vol.7, No.36, 2015*
- Ley, Tobias, Dietrich Albert and Stefanie Lindstaedt. 2007. *Competency Management Using The Competence Performance Approach:Modeling, Assessment, Validation, And Use.* <http://www.ideagroup.com>. Diunduh tanggal 9 April 2013
- Nina Munira Naharuddin dan Mohammad Sadegi, 2013, *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia, International Journal of Independent Research and Studies – IJIRS, Vol. 2, No.2 (April, 2013) 66-78*
- Danton Noor,Muhammad, Drs dan H.M.Harlie,Dr, MM., (2008). *Analisis faktor-faktor Kualitas Pelayanan Jasa terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah Tabungan di BRI Tanjung Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Penelitian Kopertis Wilayah XI Kalimantan, STIA Tabalong.*
- Rabia Imran, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf and IramBatool, 2012, *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective, Middle-East Journal of Scientific Research 11 (10): 1455-1462, 2012*
- Rahmah Ismail, Syahida Zainal Abidin (2010), *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector*
- Sheikhyet al (2014), *An Investigation into the Effect of Human Resource Competencies and Organizational Commitment on Employees' Job Satisfaction, Discipline of Work, and Job Performance in Khuzestan Telecommunication Company*