

PENGARUH FAKTOR KEUANGAN DAN FAKTOR NON KEUANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin-KALIMANTAN SELATAN)

Rifki Ansari¹, M. Harlie², Rahmi Widyanti²

¹ Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari (Pascasarjana, Magister Manajemen)

² Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari (Pascasarjana, Magister Manajemen)

E-mail: ansaririfki@gmail.com /+6282153413896

ABSTRAK

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Menguji dan menganalisis pengaruh keuangan dan non keuangan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat cabang Banjarmasin (2) Menguji dan menganalisis yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat cabang Banjarmasin Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin Kalimantan Selatan, sampel sebesar 35 responden dengan Teknik *purposive sampling*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara survey dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan program SPSS Versi 24 For Windows OS. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin. (2) Pelanggan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin (3) Proses Bisnis Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin (4) Pembelajaran dan pertumbuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin (5) Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Pembelajaran dan Pertumbuhan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Banjarmasin. Hal ini mengindikasikan bahwa terbukti adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel faktor keuangan dan non keuangan dan secara simultan dari variable keuangan dan non keuangan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

Kata Kunci: Finansial; pelanggan; proses bisnis internal; pembelajaran dan pertumbuhan; dan kinerja.

ABSTRACT

An employee is successful in carrying out his work or having good performance if the results obtained are higher than the standard of performance. It is necessary to assess the performance of each employee in the company. This research aims to: (1) test and analyze the influence of financial and non-financial factors on employee performance at Muamalat Bank, Banjarmasin branch (2) test and analyze the factors from which partially influence on the employee performance at Muamalat Bank, Banjarmasin branch. This research was conducted at Muamalat Bank Banjarmasin branch, South Kalimantan. The method used was descriptive quantitative. The population of this study was the employees of Muamalat Bank Banjarmasin branch, South Kalimantan, using a sample of 35 respondents with purposive sampling technique. The data collection techniques conducted were surveys and questionnaires. The collected data were analyzed using SPSS program version 24 for Windows OS. The results showed: (1) Financial factor positively and significantly influenced the employee performance of Muamalat Bank, Banjarmasin branch (2) Customers also influenced the employee performance of Muamalat Bank, Banjarmasin branch (3) Internal Business Processes had a positive and significant influence on the employee performance of Muamalat Bank, Banjarmasin branch (4) Learning and growth also had a positive and significant influence on the employee performance of Muamalat Bank, Banjarmasin branch 5) Financial factor, Customers, Internal Business Processes and Learning and Growth simultaneously influenced the employee performance of Muamalat Bank, Banjarmasin branch positively and significantly. This research concluded that there was a significant influence of the financial variable and non-financial variable partially and simultaneously on the employee performance of Muamalat Bank, Banjarmasin Branch.

Keywords: Finance; customers; internal business processes; learning and growth; and performance.

PENDAHULUAN

Mengingat semakin ketatnya persaingan industri bank syariah di Indonesia dan banyaknya tantangan yang harus dihadapi oleh perbankan syariah, maka bank-bank syaria'ah di Indonesia harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memenuhi semua kriteria/standar yang dibutuhkan oleh perusahaan agar hasil kerja masing-masing SDM tersebut dapat maksimal dan sesuai dengan harapan maupun target perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia saat ini memainkan peranan vital dalam suatu organisasi.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya karena hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan SDM-SDM yang mempunyai kinerja tinggi. Banyak organisasi yang berhasil karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia dan tidak sedikit pula organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia (Sudarmanto 2009:6). Menurut Simamora dalam Mangkunagara (2010:14) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi dan faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Untuk memudahkan dalam penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Untuk mengukur kinerja karyawan maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan menurut Bangun (2012) bahwa jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Menurut Kaplan dan Norton (1996), konsep penilaian kinerja organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan antara kinerja finansial dan non finansial, aspek internal dan eksternal, serta memberikan informasi kinerja jangka pendek dan jangka panjang, menggunakan metode Balanced Score Card. Metode ini secara komprehensif melihat empat perspektif yaitu: 1). Finansial; 2). Pelanggan; 3). Proses bisnis internal; 4). Pembelajaran dan pertumbuhan.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk merupakan pelopor Bank Syariah di Indonesia. Bank Muamalat juga merupakan satu-satunya bank yang murni syaria'ah, bukan hasil *spin-off* ataupun akuisisi dari bank konvensional. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri perbankan syaria'ah saat ini tentunya Bank Muamalat telah menyadari bahwa kinerja setiap sumber daya manusianya memainkan peranan penting agar dapat terus bersaing dan berkompetisi dengan bank-bank lainnya yang bergerak dalam bidang yang sama.

Dalam perkembangannya, tak dapat dielakkan lagi bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk memiliki masalah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini memicu rasa ingin tahu penulis untuk meneliti kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini juga mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu untuk dijadikan temuan empiris, diantaranya:

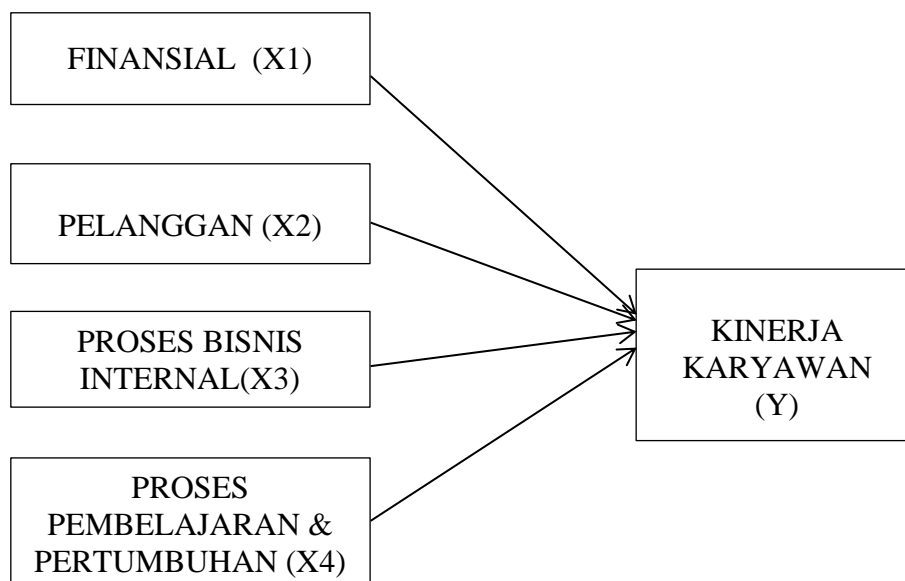
1. Abida, Wilda Pratiwi Nisa., Muhammad Rafki Nazar dan Muhamad Muslih (2018) Pengaruh Balanced Scorecard Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPJS Ketenegakerjaan Cabang Pekalongan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balanced Scorecard BPJS Ketenegakerjaan Cabang Pekalongan masuk dalam kategorie baik. Bahwa perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan proses pembelajaran dan pertumbuhan secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Balanced Scorecard berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenegakerjaan Cabang Pekalongan.
2. Alimudin, Arasy, Achmad Zakki Falani, Sri Wiwoho Mudjanarko dan Arthur Daniel Limantara. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Balanced Scorecard Terhadap Kinerja UMKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perspektif financial/keuangan memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja UMKM sebesar 50,5 %, perspektif customer/pelanggan memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja UMUM sebesar 56,5 %, perspektif Internal Business/Proses Bisnis Internal memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja UMUM sebesar 51,5 %, perspektif learning and Growth/pembelajaran dan pertumbuhan memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja UMUM sebesar 72,7 %, serta empat balance scorecard secara simultan memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja UMKM sebesar 95,5 %. Faktor lain yaitu (100

%-95 %= 5%) dapat dijelaskan oleh factor lain yang mungkin yang mungkin berpengaruh *underwriter performance*, kebijakan pemerintah (contohnya kenaikan pajak yang dapat mengakibatkan penurunan permintaan), peraturan pemerintah (contohnya larangan memproduksi suatu suatu produk /jasa), factor lingkungan sekitar serta factor-faktor random lainnya.

3. Penelitian dari Amaris Aflah Adiningrum (2018) yang menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah mandiri KC Majenang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian studi kasus, dengan populasi seluruh karyawan bank Syariah mandiri KC Majenang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Semua pertanyaan sudah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel. Alat uji yang dihunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersamaan, atau simultan variable motivasi, lingkungan kerja, dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank Syariah mandiri KC Majenang.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Anjur Perkasa Alam (2012), menganalisis pengaruh Pendidikan, Budaya organisasi, Upah Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada alpha 5%, penulis menyimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,3%. Variasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dijelaskan oleh variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja, dengan pengaruh sebesar 71,3%, sedangkan sisa pengaruhnya sebesar 28,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada dasarnya konsep penilaian kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan antara faktor finansial dan non-finansial, aspek internal dan eksternal, serta memberikan informasi kinerja karyawan jangka pendek dan jangka panjang dengan menggunakan metode *Balanced Score Card*. Metode ini secara komprehensif melihat empat perspektif yaitu Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal, dan Pembelajaran dan Pertumbuhan.

Uraian pemikiran yang telah disampaikan diatas memberikan landasan dan arah untuk menuju pada penyusunan kerangka pemikiran teoritis, berikut ini kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Indikator Perspektif Keuangan adalah :

1. PERSPEKTIF KEUANGAN (X1)

Perspektif Keuangan (X1)

- 1). Kemampuan untuk meningkatkan penjualan produk
- 2). Kemampuan untuk Meningkatkan laba perusahaan
- 3). Usaha untuk melakukan efisiensi biaya

Perspektif Pelanggan (X2)

- 1). Kemampuan untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan
- 2). Hubungan yang baik dengan pelanggan baik internal maupun eksternal
- 3). Kemampuan mempertahankan pelanggan lama
- 4). Pelayanan kepada pelanggan

Perspektif Proses Bisnis Internal (X3)

- 1). Kemampuan dalam pengelolaan stock barang yang dijual
- 2). Kemampuan menjaga kualitas barang
- 3). Usaha untuk menjaga kontinuitas penjualan

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (X4)

- 1). Kemauan untuk tetap belajar
- 2). Keikutsertaan dalam pengembangan diri
- 3). Kompetensi untuk menjalankan usaha

Kinerja Perusahaan (Y)

1. Peningkatan pendapatan
2. Peningkatan pertumbuhan keuntungan
3. Peningkatan pertumbuhan pelanggan

Oleh karena itu, diduga:

- H1) Adanya pengaruh Perspektif Keuangan terhadap Kinerja Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin
- H2) Adanya pengaruh Perspektif Pelanggan berpengaruh terhadap Kinerja Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin .
- H3) Adanya pengaruh Perspektif Proses Bisnis Internal berpengaruh terhadap Kinerja Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin .
- H4) Adanya pengaruh Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan berpengaruh positif terhadap Kinerja Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin.
- H5) Adanya pengaruh Perspektif Keuangan, Perspektif Pelanggan, Perspektif Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin.

METODE

Penelitian ini merupakan pengujian empiris yaitu melakukan uji terhadap hipotesis yang dikemukakan, oleh karena itu pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif. Melalui pendekatan ini, proses penelitian dapat dilakukan secara terstruktur dan menggunakan sampel penelitian dalam jumlah yang dapat dianggap mewakili populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu responden diberi beberapa pertanyaan dalam bentuk kuisisioner, yang terkait dengan beberapa variabel yang terdiri dari variabel Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Pembelajaran dan pertumbuhan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin. Dengan demikian sumber datanya adalah data primer, yaitu data yang diambil langsung dari sampel penelitian dan dikumpulkan secara khusus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang ditujukan kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin.

Desain penelitian adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin. Pengambilan sample dilakukan dengan teknik sample total yaitu dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sample penelitian, karena jumlah karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin sebanyak 35 orang dan memungkinkan untuk diteliti. Kuesioner disusun berdasarkan lima skala likert,

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan linear multiple regression (Regresi Linear Berganda), dengan : $Y = F(X)$. Fungsi tersebut mnerangkan tentang hubungan antara

masing-masing variabel yaitu hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), secara lengkap hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

X1 = Finansial

X2 = Pelanggan

X3 = Proses Bisnis Internal

X4 = Pembelajaran & Pertumbuhan

b1, b2, b3, b4 = Koefisien Regresi

e = Faktor pengganggu

Pada penelitian ini menggunakan dua uji yaitu, uji validitas dan uji realibilitas. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan SPSS versi 22 ForWindow. Program. Data yang diolah dari suatu riset dengan menggunakan alat analisis statistik untuk memperoleh kesimpulan mengenai kondisi dan hasil dari data yang diperoleh. Adapun model persamaan struktural yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Finansial

X2 = Pelanggan

X3 = Proses Bisnis Internal

X4 = Pembelajaran dan Pertumbuhan

b1, b2, b3, b4 = koefisien regresi, dan a = Konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini didapat responden sebanyak 35 orang karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengumpulan data maka diperoleh gambaran mengenai karekteristik responden (Tingkat Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman/masa kerja dan status perkawinan) yang dijelaskan pada tabel 1, tabel 2, tabel 3, tabel 4 dan tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	24	68
Perempuan	11	32
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Data table 1 diatas memperlihatkan bahwa frekuensi pengambilan responden (sampel) terdiri dari laki-laki sebanyak 24 atau 68 %. Sedangkan frekuensi untuk perempuan sebanyak 11 atau 32 %. Hal ini memang karena jumlah karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frekuensi	Prosentase (%)
SMA/SLTA	4	12
D 3	1	2
S-1	27	78
S-2	3	8
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari tabel 2 diatas memperlihatkan bahwa pada frekuensi pengambilan responden (sampel) terdiri dari Frekuensi untuk SMA/SLTA sebanyak 4 atau 12 %. Frekuensi untuk D3 sebanyak 1 atau 2 %. Frekuensi Untuk S-1 sebanyak 27 atau 78 % dan untuk S2 sebanyak 3 atau 8 %. Dengan demikian jumlah karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin lebih didominasi oleh Tingkat Pendidikan Strata Satu.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
<5 tahun	13	38
6 – 10 tahun	16	46
11 – 15 tahun	5	14
>15 tahun	1	2
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa mayoritas lama kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin adalah diatas antara 6-10 tahun. Karakteristik responden menurut status perkawinan dapat dilihat pada tabel.4 berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Status Perkawinan

STATUS	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Kawin	23	66
Belum Kawin	12	34
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah karyawan berstatus sudah kawin yaitu mencapai 66 %. Karena rata-rata karyawan bekerja lebih dari 5 tahun maka mereka sudah siap dan mampu berumah tangga sehingga kebanyakan pegawai sudah menikah.

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
36 - 40tahun	9	26
31 - 35 tahun	14	40
26 - 30 tahun	6	17
20 - 25 tahun	6	17
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah pegawai yang berusia antara 31-35 tahun yang merupakan yang terbanyak , ialah sebanyak 14 orang atau 40 % dan yang paling sedikit adalah yang berusia antara 20-25 ialah 6 orang atau 17 % dan yang berusia antara 26-30 ialah 6 orang atau 17 %

1. Analisis Statistik Deskripsi

1.1 Variabel Finansial (X1)

Distribusi Frekuensi menurut Variabel **Finansial** dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

No	Atribut	F Total	SKOR										Rata- Rata
			1		2		3		4		5		
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Seseorang karyawan perbankan memang sudah seharusnya memiliki kemampuan untuk meningkatkan penjualan produk yang disediakan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin	35	0	0	1	2	15	30	23	46	11	22	4.48
2.	Pihak perbankan akan berkomitmen agar dapat meningkatkan laba perusahaan	35	0	0	1	2	11	22	32	62	7	14	4.57
3	Seseorang karyawan perbankan memang sudah seharusnya memiliki hubungan social dengan karyawan, untuk agar tercipta hubungan yang semakin akrab antar karyawan	35	0	0	6	11,7	30	58	11	22,5	4	7,8	4.40
4.	Seseorang karyawan perbankan memang sudah seharusnya berupaya agar melakukan efisiensi berbagai biaya	35	0	0	1	2	18	34	6	12	26	52	4.57
5	Seseorang karyawan perbankan memang sudah seharusnya bekerja dengan profesional untuk menciptakan kepercayaan pada konsumen	35	0	0	1	2	3	6	15	29	32	63	4.77
6	Masalah keungan/finansial memang menjadi kehati-hatian professional bagi karyawan dan hal ini terkadang menjadi kurang sensitive sehingga bisa beban	35	0	0	1	2	11	22	23	44	17	32	4.02
Total Rata-rata = 4.77													

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa jawaban responden (karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin) yang paling banyak terhadap finansial adalah menjawab sangat setuju, berarti finansial yang dilaksanakan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Rata-rata skor variable finansial berada pada nilai skor 4.77, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju, artinya finansial yang ada sekarang ini sudah baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Variabel Pelanggan (X2)

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Item-Item dalam Variabel Pelanggan (X2)

No	Item Pelanggan	Total	SKOR										Rata-rata
			1		2		3		4		5		
			f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1.	Tanggung jawab profesi seorang karyawan adalah bagian penting yang harus dijaga dan diperlihatkan dan agar kepercayaan public dapat terpelihara.	35	0	80	0	0	1	2	9	26	25	71	4.68
2.	Kepentingan public sudah menjadi bagian dari visi perusahaan, sehingga segala pendapat dan saran masyarakat pada umumnya selalu menjadi perhatian utama agar menjaga kepercayaan pelanggan	35	0	0	0	0	1	3	14	40	20	57	4.54
3.	Integritas dan obyektivitas baik sifat etis yang selalu dipegang setiap karyawan perbankan agar dapat mempertahankan pelanggan lama	35	0	0	0	0	0	0	14	40	20	57	4.60
4.	Kompetensi dan kehati-hatian profesional seorang karyawan selalu dipegang apalagi tugas yang sensitive berkaitan dengan uang demi pelayanan kepada pelanggan	35	0	0	0	0	0	0	12	34	23	66	4.65
5.	Kerahasiaan dalam perbankan menjadi hal yang mutlak dipegang karena menyangkut kepercayaan masyarakat.	35	0	0	0	0	0	0	8	23	27	77	4.77
.6.	Kepentingan public sudah menjadi bagian dari visi perusahaan, sehingga segala masukan masyarakat apalagi secara khusus akan menjadi perhatian utama pimpinan agar terjaganya kepercayaan public	35	0	0	1	3	7	20	16	46	11	31	4.42

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa jawaban responden (karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin), yang paling banyak terhadap karyawan menjawab sangat setuju. Rata-rata skor variable Proses Bisnis Internal karyawan berada pada nilai skor=4.41, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah sangat setuju, artinya Proses Bisnis Internal karyawan di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin yang ada sekarang ini sudah baik.

1.3 Variabel Bisnis Internal (X3)

Tabel 8 Distribusi Fekkuensi Item-Item dalam Variabel Proses Bisnis Internal (X3)

No.	Item Proses Bisnis Internal	F Total	SKOR										Rata-Rata
			1		2		3		4		5		
			f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1.	Bank Muamalat Cabang Banjarmasin selalu mengupayakan agar kemampuan dalam pengembangan sumberdaya manusia senantiasa dapat bersaing dengan	35	0	0	0	0	3	8	14	40	18	52	4.37

	kompetitor sesama perbankan													
2.	Kemudahan dalam berurusan pada suatu perbankan menjadi perhatian pihak manajemen, karena hal ini menjadi harapan konsumen agar kualitas selalu terjaga	35	0	0	0	0	0	0	0	14	40	21	60	4.57
3.	Profesionalisme staf suatu perbankan sudah menjadi tuntutan agar perbankan dapat menjadi eksis dalam persaingan	35	0	0	0	0	0	0	0	11	31	24	69	4.68
4.	Suatu profesionalisme perbankan bisa menjadi kebutuhan agar perbankan dapat dapat memelihara terciptanya kompetitor	35	0	0	0	0	2	9		16	46	17	47	4.31
5.	Pihak manajemen selalu berupaya agar pelayanan kepada konsumen selalu menjadi prioritas, terkadang konsumen sering juga merasa ada kendala	35	0	0	0	0	3	8		19	54	13	38	4.25
6.	Masalah Sumberdaya Manusia bagi Bank Muamalat Cabang Banjarmasin masih menjadi kendala yang secara bertahap akan diatasi	35	0	0	0	0	3	8		18	51	14	41	4.28
Total Rata-rata 4.41														

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa jawaban responden (Bank Muamalat Cabang Banjarmasin), yang paling banyak terhadap Variabel Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan menjawab setuju. Pihak Bank Muamalat Cabang Banjarmasin senantiasa berupaya untuk selalu belajar dari waktu ke waktu agar perbankan selalu dapat bersaing dengan perbankan lainnya, Pihak Perbankan selalu mengupayakan agar karyawannya senantiasa untuk dapat mengembangkan diri agar tidak tertinggal dalam persaingan

1.4 Variabel Pembelajaran dan Pertumbuhan (X4)

Tabel 9 Distribusi Fekuenasi Item-Item dalam Variabel Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (X4)

No.	Item Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	F Total	SKOR										Rata-Rata
			1		2		3		4		5		
			f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1.	Pihak Bank Muamalat Cabang Banjarmasin senantiasa berupaya untuk selalu belajar dari waktu ke waktu agar perbankan selalu dapat bersaing dengan perbankan lainnya	35	0	0	0	0	4	11	12	34	19	55	4.37
2.	Pihak Perbankan selalu mengupayakan agar karyawannya senantiasa untuk	35	0	0	0	0	4	11	8	23	23	66	4.54

	dapat mengembangkan diri agar tidak tertinggal dalam persaingan												
3.	Pihak perbankan dalam menentukan seorang karyawan dalam suatu tugas berdasarkan kompetensi yang dimilikinya agar tugas terlaksana dengan baik	35	0	0	0	0	1	3	10	28	24	69	4.65
4.	Pihak Bank Muamalat Cabang Banjarmasin senantiasa berupaya karyawan belajar dari berbagai kekurangan agar dapat bersaing dengan perbankan lainnya	35	0	0	0	0	3	8	11	13	21	61	4.45
5.	Pihak perbankan selalu berupaya agar seorang karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dalam suatu tugas berdasarkan professional yang dimilikinya agar tugas terlaksana dengan baik	35	0	0	0	0	0	0	21	60	14	40	4.57
6.	Agar perbankan menjadi bank yang menjadi dambaan berkelas global, maka sudah sewajarnya karyawan selalu belajar meningkatkan pembelajaran maupun pertumbuhan terutama menyangkut keuntungan perusahaan	35	0	0	0	0	2	5	23	65	10	30	4.54
Total Rata-rata 4.52													

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Rata-rata skor variable Kinerja pegawai berada pada nilai skor = 4.52, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju, artinya Variabel Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin yang ada sekarang ini sudah baik.

1.5 Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Tabel 10 Distribusi Fekkuensi Item-Item dalam Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

No.	Item Kinerja Karyawan	F Total	SKOR										Rata-Rata
			1		2		3		4		5		
			f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1.	Bank Muamalat Cabang Banjarmasin senantiasa berupaya meningkatkan pendapatan, sehingga citra perbankan syariah dari tahun senantaisa terjaga	35	0	0	0	0	2	5	13	35	20	60	4.51
2.	Bank Muamalat Cabang Banjarmasin sebagai Perbankan syariah senantiasa berupaya meningkatkan pertumbuhan keuntungan	35	0	0	0	0	0	0	19	54	16	46	4.55
3.	Bank Muamalat Cabang Banjarmasin senantiasa berupaya meningkatkan pertumbuhan pelanggan, sehingga citra	35	0	0	0	0	0	0	13	37	22	63	4.62

	perbankan syariah dapat menjadi andalan bagi konsumen												
4.	Bank Muamalat Cabang Banjarmasin sebagai Perbankan syariah senantiasa berupaya meningkatkan kinerja agar pertumbuhan laba selalu meningkat.	35	0	0	0	0	1	3	18	51	16	46	4.40
5.	Sudah sewajarnya manajemen selalu mengupayakan agar karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi agar tercipta kinerja yang diinginkan	35	0	0	0	0	0	0	17	48	18	52	4.51
6.	Dengan wawasan manajemen yang tinggi, sehingga karyawan selalu berupaya bekerja dengan kinerja yang maksimal.	35	0	0	0	0	0	0	15	43	20	57	4.57
Total Rata-rata 4.48													

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Rata-rata skor variable Kinerja karyawan berada pada nilai skor = 4.48, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju, hal ini mengindikasikan bahwa Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, serta pelanggan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin .

2. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

2.1 Uji Validitas

Tabel 11. Hasil uji validitas

Item Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
X1.1.1	0,415	0,325	Valid
X1.2.	0,387	0,325	Valid
X1.3.	0,510	0,325	Valid
X1.4	0,447	0,325	Valid
X1.5	0,354	0,325	Valid
X1.6	0,415	0,325	Valid
X2.1	0,359	0,325	Valid
X2.2	0,348	0,325	Valid
X2.3	0,400	0,325	Valid
X2.4	0,416	0,325	Valid
X2.5	0,354	0,325	Valid
X2.6	0,414	0,325	Valid
X3.1	0,335	0,325	Valid
X3.2	0,342	0,325	Valid
X3.3	0,176	0,325	Tidak Valid
X3.4	0,354	0,325	Valid
X3.5	0,454	0,325	Valid
X3.6	0,502	0,325	Valid
X4.1	0,373	0,325	Valid
X4.2	0,432	0,325	Valid
X4.3	0,288	0,325	Tidak Valid
X4.4	0,334	0,325	Valid
X4.5	0,348	0,325	Valid
X4.6	0,554	0,325	Valid
Y1.1	0,204	0,325	Tidak Valid
Y1.2	0,334	0,325	Valid
Y1.3	0,027	0,325	Tidak Valid
Y1.4	0,492	0,325	Valid

Y1.5	0,336	0,325	Valid
Y1.6	0,316	0,32	Tidak Valid

2.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini reliabilitas kuesioner adalah layak digunakan dengan *crombach alpha* 0,937.

2.3. Uji Asumsi Klasik

Model persamaan regresi dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representatif apabila telah bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*) atau telah dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada model persamaan regresi dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi.

2.4. Coefficient Correlations

Tabel 12. Koefisien Korelasi Antar Variabel Bebas

Model	P.P.P	P.B INTERNAL	FINANSIAL	PELANGGAN
f Correlation				
P.P.P	1.000	-.226	-.501	-.249
P.BINTERNAL	-.226	1.000	-.00	-.540
FINANSIAL	-.501	-.004	1.000	-.147
PELANGGAN	-.249	-.540	-.147	1.000
Covariances				
P.P.P	.046	-.010	-.024	-.249
P.B INTERNAL	-.010	-.047	.000	-.540
FINANSIAL	-.024	-.000	.052	-.147
PELANGGAN	-.015	-.034	-.010	1.000

a. Dependent Variable : Kinerja K

Sumber : Data Diolah dari Lampiran 4, 2021

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Finansial

(X1) atau mempunyai korelasi paling tinggi dengan variabel prospek Pembelajaran & Pertumbuhan (X4), Pelanggan (X2) maupun P.B Internal (X3) atau yaitu sebesar 0,501 atau 50,1 %, korelasi ini masih dibawah 90% maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

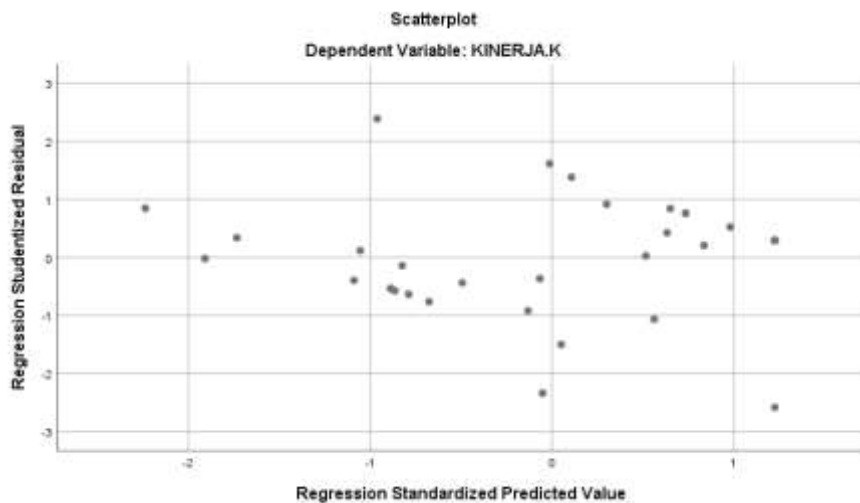
Tabel.13. Hasil Uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
P.P.P	0,302	3.310	Non Multikolinieritas
P.B INTERNAL	0,395	2.534	Non Multikolinieritas
FINANSIAL	0,334	2.998	Non Multikolinieritas
PELANGGAN	0,309	3.232	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah dari Lampiran 4, 2021

Pada Tabel.13 terlihat bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 10% atau 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Diagram Scatterplot

Sumber : Data yang diolah, 2021

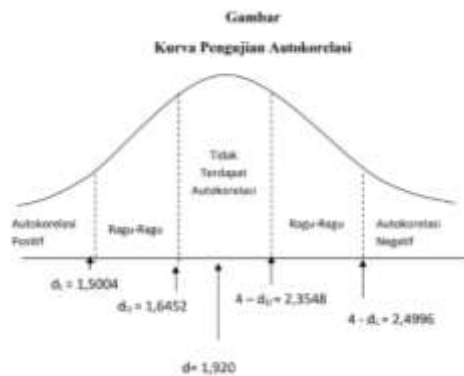
Berdasarkan grañk *scatterplots* diatas, ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas path model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

2.6 Uji Autokorelasi

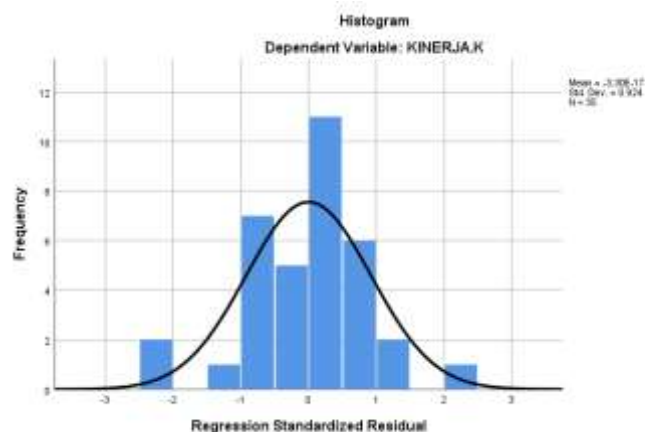
Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708	.501	.415		2.94730	1,920

- a. Predictors : (Constant), X1, X2,X3 dan X4
- b. Dependent Variable : Y1

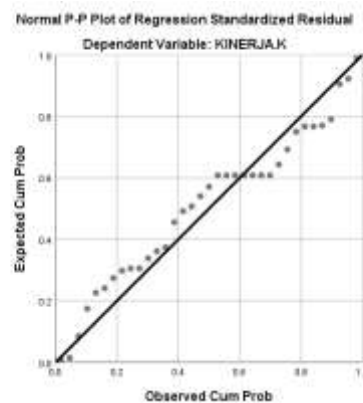


2.7. Uji Normalitas



Gambar 3. Diagram Histogram

Sumber : Data diolah dari lampiran 4, 2021



Gambar 4. Diagram Plot

Sumber : Data diolah dari lampiran 4, 2021

Melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan path grafik normal plot terlihat titik-titik menyelar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh kinerja karyawan perlu dilakukan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t dengan menggunakan program SPSS. Tabel 14 menunjukkan hasil analisis regresi dengan signifikansi $p < 0,05$.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.988	4.661		1.714	.097		
	FINANSIAL	.066	.227	.066	.289	.775	.334	2.998
	PELANGGAN	-.151	.289	-.123	-.523	.605	.309	3.232
	P.B.INTERNAL	.497	.216	.481	2.303	.029	.395	2.534
	P.P.P	.322	.213	.360	1.510	.142	.302	3.310

a. Dependent Variable: KINERJA.K

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.501	.415	2.19038	1.920

a. Predictors: (Constant), P.P.P, X.1.1.1, P.B.INTERNAL, FINANSIAL, PELANGGAN

b. Dependent Variable: KINERJA.K

Tabel 15 Hasil Regresi Linier Berganda

Simbol	UnStandardized coefficients B	Standardized coefficients Beta	t hitung	Sig. t	Keterangan
FINANSIAL (X1)	0,066	0,066	-.289	0,004	Signifikan

PELANGGAN (X2)	0,151	0,123	-.523	0,005	Signifikan
P.B.INTERNAL (X3)	0,497	0,481	2.303	0,009	Signifikan
P.P.P (X4)	0,322	0,360	1.510	0,142	Tidak Signifikan
Konstanta	7.988				
R	= 0,708	F hitung	= 5.820		
R Square	= 0,501	Sig F	= 0,001		
F table 5% pada $df_1=k-2$ $df_2=n-(k+1)=35-(4+1)=30$			=2.042		
t table 5% pada $df(n-(k+1))$ $35-(4+1)=30$			=0,325		
Adjusted R Square	= 0,415				
N	= 35				

Sumber : Data diolah dari lampiran 4, 2021

Angka R sebesar 0,708 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan terhadap kinerja perusahaan pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin adalah sedang karena menurut Sugiyono (2008: 231). Angka yang termasuk sedang tersebut berkisar antara 0,40- 1,60.

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,501. Hal ini berarti 50,1 % Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin. Sedangkan sisanya 49,9 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) juga digunakan untuk membuktikan hipotesis kedua, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel finansial (X1) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin Nilai t hitung variabel finansial adalah sebesar 0,289 hasil ini lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel sebesar 2.030. Dengan demikian secara parsial finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Bank Muamalat Cabang Banjarmasin dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,04 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa finansial berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin terbukti.
2. Pengaruh Variabel pelanggan (X2) terhadap Nilai t hitung variabel pelanggan adalah sebesar 2,523 , hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t- tabel sebesar 2,030. Dengan demikian secara parsial pelanggan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dengan kinerja karyawan tingkat kesalahan variabel sebesar 0,003 (lebih kecil dan 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin terbukti.
3. Pengaruh Variabel Proses Bisnis Internal (X3) terhadap Nilai t hitung variabel Proses Bisnis Internal adalah sebesar 2.303 , hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t- tabel sebesar 2,030. Dengan demikian secara parsial Proses Bisnis Internal mempunyai pengaruh yang positif & signifikan terhadap dengan kinerja karyawan tingkat kesalahan variabel sebesar 0,009 (lebih kecil dan 0,05).

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Proses Bisnis Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bank Muamalat Cabang Banjarmasin terbukti.

4. Pengaruh Variabel Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan (X4) terhadap Nilai t hitung variabel Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan adalah sebesar 2.510 , hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t- tabel sebesar 2,030. Dengan demikian secara parsial Proses Bisnis Internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dengan kinerja karyawan tingkat kesalahan variabel sebesar 0,004 (lebih kecil dan 0,05).

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Proses Bisnis Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin terbukti.

3.2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama-sama (simultan) uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis lima. Variabel Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin terbukti. dengan tingkat kesalahan/signifikansi 5%. Hal ini terbukti bahwa F hitung lebih besar dan F tabel ($F_{hitung} 5.820 > F_{tabel} 2,423$) atau nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dan tingkat kesalahan 0,05, sehingga H_1 diterima. Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%.

Penjelasan tersebut sesuai dengan ketentuan, jika F hitung lebih besar dan F tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin..

Berdasarkan hasil analisis, bahwa Pelanggan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, hal ini dikarenakan mempunyai nilai korelasi parsial paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel pelanggan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan terbukti.

5.5.3. Koefisien Determinasi Total

Besarnya koefisien determinasi dari hasil analisis regresi diperoleh nilai R Square sebesar 0,501 yang artinya bahwa perubahan variabel Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, dan memberikan kontribusi terhadap 50,1 % atau besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 50,1 % dan sisanya sebesar 49,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, proses Bisnis Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin. Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, serta pelanggan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin .

Adapun hal-hal yang perlu dilakukan oleh masing-masing bagian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya manajemen masing-masing sub bagian harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam situasi dan kondisi tertentu dalam proses manajemen organisasi, hendaknya senantiasa dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran yang dituju dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Selain itu, atasan perlu memberikan dukungan untuk mengajak hal-hal yang dapat menarik minat karyawan, dukungan mengembangkan suasana bersahabat atau kekeluargaan dan persaudaraan, memperhatikan konflik-konflik antar karyawan, memberikan instruksi yang jelas kepada karyawannya, dan memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya atas tugas-tugas yang diembannya.

REFERENSI.

Buku 1 Penulis

- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 1, Cet 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Harlie, Muhammad, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Sistem Kinerja Karyawan Menuju Organisasi Kompetitif di Era Perdagangan Bebas Dunia*, Penerbit Alhaka Publising Baanjarasin.
- Flippo, Edwin B. 2004, *Manajemen Personalial Edisi Keenam*, Erlangga, Jakarta.
- Edy Wibowo, dkk. 2005. *Mengapa Memilih Bank Syariah?*, Bogor: Ghalia Indonesia cet.I. Hal. 33.
- Christilia O.Posuma 2013 Universitas Sam Ratu Langi, “*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*”
- Ermaya Suradinata ,2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes FC, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalial*, Yogyakarta, BPFE.
- Luthans, Fred, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- Marimin, 2005, *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*, PT Grasindo Jalan Palmerah Selatan, Jakarta Selatan
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Ruki, Achmad S, 2014, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, Penerbit Andi Yogyakarta.

- M. Nur Rianto Al-Arif. 2012. Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis, Bandung: CV Pustaka Setia, h. 98.
- Prawiro, S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. BPFE. Jogyakarta
- M. Syafi'i Antonio. 2006. Dasar- Dasar Manajemen Bank Syariah, Jakarta: Pustaka Alfabeta, cet ke-4. Hal. 2.
- Sutan, R. 2007. Perbankan Islam, Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti, cet ke-3. Hal 1.
- Sugiyono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- _____, 1997, *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Rampesad, Hubert K. (2006). *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Perusahaan Anda*. PPM. Jakarta
- Robbins P.S, 2012, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga.
- Ruky,. Achmad.S., (2006). *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Hal. 103
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya manusia. Kencana, Jakarta.

Buku 2 Penulis

- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hersey, Lynton dan Blanchard, 2003. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Pustaka Binawan Presindo, Jakarta.
- Kotter, John P and Heskett, James L, 1992, *Corporate and Performance, The Free Press, New York*
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Ciawi Bogor.
- Nawawi, I-Iadori H, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada Press, Yogyakarta

Buku Lebih Dari Satu Edisi

- Gibson, James L, John M.I, James H.Donnely, 2008, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Jakarta, Bina Aksara

Artikel Jurnal/Ensiklopedi/Kamus

- Linawati Suhaji (2012), *The Influence of Motivation, Competence, Leadership and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Herculon Carpet Semarang)*
- Suharso dkk. 2010. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux, Semarang: CV.Widya Karya Hal. 75.
- Robins Stephen P. 2012, *Organization Behavior Concept, Controversies, Application, Seventh Edition, Prentice-hall Internationa*, Inc Englewood Cliff, New Jersey
- Schein. E.H_ 1992, *Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View 2 edition*, Jossey Bass Inc Publishers, San Fransisco

Skripsi/Tesis/Disertasi dari Sumber Online

- Arifin, Z. 2009. Analisis faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan bank muamalat indonesia cabang bogor. Tesis.
- Eka Idham Lip K Lewa, (2005) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Oprasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*". Tesis Program Magister Manajemen Malang
- Perkasa, A. A. 2016. Analisa Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah. Tesis. Analytica Islamica.
- Syafira, M. 2014. Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Muamalat cabang bandung. Tesis.

Skripsi/Tesis/Disertasi dari Sumber Cetak

- Kadek Ageng Pamuji (2016) *Pengaruh Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Banjarmasin*. Tesis Program Magister Manajemen Uniska.

Majalah ilmiah

- Usahawan. Majalah Ilmiah NO. 05 TH XXXIII, Mei, 2002*
NO. 08 TH XXXIII, Mei, 2004