



**Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan
(Diklat) Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. BPRS
PNM Mentari Garut**

Rohimat Nurhasan¹; Mohammad Saoqi²

Universitas Garut

rohimat.nurhasan@uniga.ac.id

Abstract

This study aims to determine empirically about the effect of work experience and training on career development at PT. BPRS PNM Mentari Garut. The data used in this study are primary and secondary data. Primary data in the form of questionnaire results distributed to 34 respondents at PT. BPRS PNM Mentari Garut. Secondary data is in the form of company profile data, training conducted in the company, employee tenure, etc. The independent variables used in this study are Work Experience and Education and Training, while the dependent variable in this study is Career Development. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and verification with the tools of the SPSS 20.0 program. Hypothesis testing uses Multiple Linear Regression. The results showed that: (1) there is a significant direct influence between Work Experience and Career Development variables. (2) there is a significant direct influence between the variables of Education and Training on Career Development. (3) there is a significant direct influence between Work Experience and Training and Education variables on Career Development.

Keywords: *Work Experience, Training and Career Development*

1. Pendahuluan

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan baru yang mungkin belum pernah di alami sebelumnya. Sriyulistiani (2012) mengemukakan bahwa organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat dalam setiap perubahan yang terjadi yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan keterampilan yang potensial.

Kecakapan dan keterampilan yang potensial sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan kegiatan suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan selalu dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Candra dan Ardana (2016) menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir karyawan.

Rivai (2011) menyebutkan bahwa pengembangan karir karyawan merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Setiap sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan pasti menginginkan peningkatan dalam karirnya. Pengembangan karir mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. A. Sihotang (2011) juga mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu pengalaman kerja yang secara spesifik dapat dilihat dari masa kerja karyawan yang ada.

Tabel 1 Jumlah Karyawan dan Masa kerja karyawan PT BPRS PNM MENTARI GARUT

No	Masa Kerja Karyawan PT BPRS PNM Mentari Garut		
	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
1	<5	5	14,7
2	6-10	7	20,5
3	11-15	10	29,4
4	16-20	12	35,2
	Jumlah	34	100

Sumber : PT. BPRS PNM Mentari Garut

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT BPRS PNM Mentari Garut pada tahun 2017 sebanyak 34 orang dan mayoritas karyawan terbanyak merupakan pegawai tetap yang memiliki masa kerja 16 – 20 tahun artinya, karyawan pada PT BPRS PNM Mentari Garut merupakan karyawan yang mempunyai pengalaman kerja penuh terhadap segala aktivitas atau kegiatan pekerjaan pada PT BPRS PNM Mentari Garut. Meskipun demikian tentunya tidak sedikit permasalahan yang dijumpai. Salah satu permasalahan yang ada pada karyawan merupakan adanya keinginan bahwa karir mereka agar selalu lancar atau adanya harapan karyawan untuk segera menaikkan jabatannya yang sesuai dengan masa kerja dan pengalaman yang telah di jalani sebelumnya, tetapi hal tersebut tidak tercermin pada PT BPRS PNM Mentari Garut, karena berdasarkan hasil observasi yang didapatkan adanya karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja yang sangat lama tetapi tidak dijadikan tolak ukur dalam rangka pengembangan karir, seperti karyawan yang sudah bekerja selama lima tahun akan tetapi karyawan tersebut hanya menjabat sebagai staf biasa, hal ini di indikasikan karena perusahaan lebih mementingkan kinerja dari bentuk skill yang dimiliki dibandingkan pengalaman bekerja. Sedangkan menurut Oertle and Trach (2009) pengalaman kerja dijadikan sebagai salah satu komponen penting untuk mengembangkan karir karyawan di suatu perusahaan. Kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan karir bagi seorang karyawan didapat melalui salah satunya yaitu dengan mengikuti berbagai Diklat yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan. Untuk itu PT BPRS PNM Mentari Garut senantiasa melakukan pengembangan karir karyawannya dengan mengadakan beberapa jenis Diklat yang biasa disebut dengan diklat, terutama untuk masa kerja karyawan yang masih tergolong baru. Jenis Diklat yang pernah diadakan di PT BPRS PNM Mentari Garut dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2 Jenis dan Jumlah Peserta yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan di PT BPRS PNM Mentari Garut tahun 2017

No	Jenis Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
1	Audit Intern Bank (Acc202)	14-18 Januari 2017	10 orang
2	Certified Bank Internal Auditor 1 (Acc102)	26-28 Januari 2017	13 orang
3	Certified Bank Internal Auditor 2 (Acc206)	16-22 Maret 2017	7 orang
4	Certified Bank Internal Auditor 3 (Acc303)	01-04 April 2017	4 orang

Sumber: PT BPRS PNM Mentari Garut

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 4 jenis Diklat yang telah diikuti oleh karyawan pada tahun 2017. Setiap karyawan menyadari bahwa Diklat ini masih jarang di laksanakan. Program diklat ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi seluruh karyawan itu sendiri serta dapat meningkatkan karir mereka di PT BPRS PNM Mentari Garut. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan, menurutnya program Diklat ini ternyata kurang disosialisasikan, sehingga menyebabkan adanya ketidakjelasan program dan aturan, terutama

mengenai kriteria yang membuat seorang karyawan bisa terpilih untuk menjadi peserta Diklat dan terkadang materi diklat yang kurang sesuai dengan bidang karyawan yang mengikuti, sehingga karyawan merasa kurang puas. Dalam rangka mewujudkan kegiatan perusahaan diperlukannya peran serta karyawan yang dapat menopang serta merealisasikan kegiatan yang dilakukan PT BPRS PNM Mentari Garut agar dapat menghadapi berbagai tantangan dan dinamika dalam persaingan dunia perbankan, maka karyawan pada PT BPRS PNM Mentari Garut di tuntut untuk melaksanakan Diklat sebaik mungkin agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dan peningkatan kerja individu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu agar pengalaman kerja karyawan dapat semakin berkembang melalui program diklat tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Dasar (*Grand Teory*)

Pengalaman Kerja

Sari (2011) mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pendapat lain oleh Syukur (2010) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Diklat

Penyelenggaraan Diklat merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini ditegaskan oleh Simamora (2004) bahwa “Diklat pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan”.

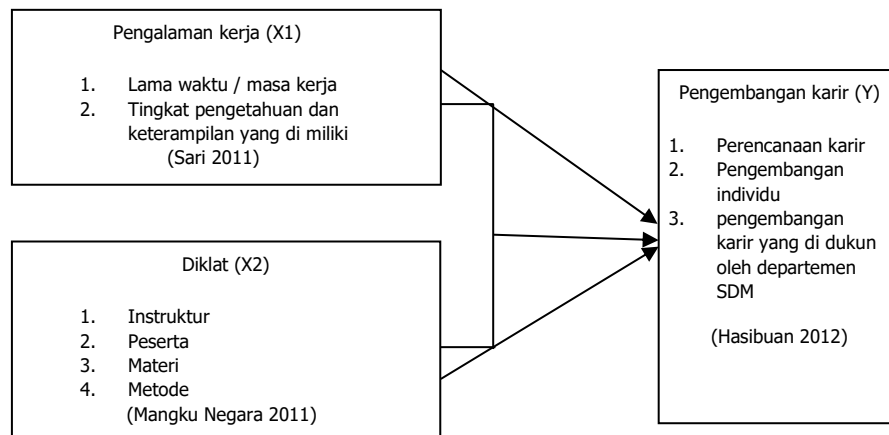
Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa “pengembangan karir merupakan aktivitas yang membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Penelitian Terdahulu

- a. Adnyani² (2015) dengan judul Pengaruh Diklat Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil menunjukkan Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar
- b.
- c. Nugraha¹ (2016) dengan judul Pengaruh Diklat, Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Baleka Beach Resort Badung. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil menunjukkan Diklat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Baleka Beach Resort Badung.
- d. Nithya (2015) dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil menunjukkan variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini terdapat hipotesis utama dan sub hipotesis, sub hipotesisnya yaitu “Pengalaman kerja, Diklat secara parsial terhadap Pengembangan karir”, gambaran hipotesisnya sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM MENTARI Garut.

H2 : Diklat berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT.BPRS PNM MENTARI Garut.

Sedangkan hipotesis utamanya yaitu “Pengalaman kerja, Diklat secara simultan terhadap pengembangan karir”, gambaran hipotesisnya sebagai berikut:

H3 : Pengalaman kerja dan diklat berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT.BPRS PNM MENTARI Garut.

3. Metode Penelitian

Metode Penelitian Yang Digunakan

Penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisa dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Sedangkan metode verifikatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan Regresi Berganda. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil keseluruhan populasi sebanyak subyek penelitiannya yang disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus, yang terdiri dari karyawan di PT BPRS PNM MENTARI Garut. yang berjumlah 34 orang.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei hingga Nopember 2017 yang bertempat di di PT.BPRS PNM MENTARI Garut, Kantor Pusat Jl. Merdeka.No.54.Garut

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda bagaimana variabel tergantungnya dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas (X1, X2) secara umum dapat ditukis dengan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Pengembangan karir Karyawan Pada PT BPRS PNM Mentari Garut

Tabel 3 *Coefficient* Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6,991	2,560		-2,731	,010
1 Pengalaman Kerja	,884	,036	1,013	24,890	,000
DIKLAT	,079	,036	,089	2,180	,037

a. Dependent Variable: KARIR

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebaai berikut:

$$Y = -6,991 + 0,884X_1 + 0,079X_2$$

Nilai koefisien pada pada variabel pengalaman kerja (BX1) sebesar 0,884 artinya jika Pengalaman kerja mengalami peningkatan sedangkan DIKLAT konstan (0), maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,884. Begitupun sebaliknya nilai beta dari variabel DIKLAT (BX2) sebesar 0,079 artinya jika DIKLAT mengalami peningkatan sedangkan pengalaman ketja konstan (0), maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,079. Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada PT Riade Sumber Energi dijabarkan sebagai berikut:

H0 : $\beta_1 \leq 0$, artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

H1 : $\beta_1 > 0$, artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

1. H0 ditolak jika t statistik < 0,05 atau thitung > ttabel (sig.< 0,05)
2. H0 diterima jika t statistik < 0,05 atau thitung < ttabel (sig.> 0,05)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh Nilai sig. < α yaitu 0,000 < 0,05. Sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah H0 ditolak, berarti terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut . Artinya bahwa pengalaman kerja yang diterapkan pada PT BPRS PNM Mentari Garut dapat mempengaruhi terhadap peningkatan dan penurunan pengembangan karir para karyawannya.

Pengaruh Diklat Terhadap Pengembangan Karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan $Y = -6,991 + 0,884X_1 + 0,079X_2$ nilai koefisien pada variabel DIKLAT (BX_2) sebesar 0,079 artinya jika DIKLAT mengalami peningkatan sedangkan pengalaman kerja (0), maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,079.

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Riade Sumber Energi dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \leq 0$, artinya Diklat tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

$H_1 : \beta_1 > 0$, artinya Diklat berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 ditolak jika t statistik $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($sig. < 0,05$)
2. H_0 diterima jika t statistik $< 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($sig. > 0,05$)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh Nilai signifikansi untuk variabel (DIKLAT) diperoleh hasil $sig. < \alpha$ yaitu $0,037 < 0,05$ sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh DIKLAT terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut. Artinya bahwa DIKLAT yang ada pada PT BPRS PNM Mentari Garut mempengaruhi terhadap peningkatan dan penurunan pengembangan karirnya.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat Terhadap Pengembangan Karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

Tabel 4 Hasil Pengolahan Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,979 ^a	,958	,955	,90125	

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pealtihan (DIKLAT,) Pengalaman Kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R-square yang diperoleh sebesar 0,958 atau 95,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan DIKLAT dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 95,8%., serta sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti seperti motivasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Kemudian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut dapat menggunakan uji F.

Rumusan hipotesis simultan yang akan diuji dalam penelitian ini masing-masing dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 \leq 0$, artinya Pengalaman Kerja dan Diklat tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

$H_a : \beta_1 \beta_2 > 0$, artinya Pengalaman Kerja dan Diklat berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

Tabel 5 Uji Simultan (*f-test*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571,555	2	285,778	351,831	,000 ^b
	Residual	25,180	31	,812		
	Total	596,735	33			

a. Dependent Variable: pengembangan karir

b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Pengalaman Kerja

Sumber: data olahan SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 351,831 > Ftabel (0,0514) atau nilai sig. 0,000 < 0,05 sehingga sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan hipotesis adalah H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja dan Diklat terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dan Diklat yang ada pada PT BPRS PNM Mentari Garut mampu mempengaruhi terhadap peningkatan dan penurunan pengembangan karir karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa apabila terdapat minimnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, tidak terlepas dari masa kerja di perusahaan tempat mereka bekerja yang masih baru, untuk itu agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja yang disebabkan karena minimnya pengalaman kerja perlu adanya Diklat

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut. Diklat menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut. Pengalaman Kerja dan Diklat menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

Setelah melakukan penelitian kepada karyawan PT PT BPRS PNM Mentari Garut, maka penulis mengajukan beberapa saran. Pimpinan dapat memberikan arahan terhadap pekerjaan yang hendak diberikan kepada para karyawan nya agar karyawan dapat lebih memperhatikan penerapan SOP dalam bekerja. Arahan tersebut dapat diberikan melalui memberikan contoh atau instruksi dengan jelas dari pimpinan pada PT BPRS PNM Mentari Garut sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan sebaiknya memperhatikan lagi isi program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang akan diberikan kepada karyawan sebagai peserta program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) tersebut, dengan cara menyusun program (DIKLAT) yang sesuai dengan bidang kerjanya, dan mempersiapkan materi-materi baru serta kerangka kurikulum atau konsep materi yang akan diberikan, selain itu instruktur yang ada dapat memilih materi mana yang sesuai digunakan untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang dapat menunjang potensi karyawan PT BPRS PNM Mentari agar dapat lebih berkembang.

Para karyawan sebaiknya mempelajari kembali mengenai tugas pokok dan fungsi dalam bekerja. Selain itu karyawan dapat menerapkan pengalaman kerja yang pernah dilakukan dengan mengambil pelajaran dari kesalahan pengalaman kerja dimasa lalu, hal ini dapat membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Amalia, Nazma. (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur, Program Pascasarjan Universitas Terbuka. Gradute Studies Program Indonesia Open University, Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol.1No.3,2014,artikel 1
- Ardana, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu Sandhi, Arief Setya. 2013. Skripsi: “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga)”. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resto & SPA”. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata. Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. STIPAR Triatma Jaya. Denpasar. Bali.
- Darendeh, Albert. 2013. Gaji Kepemimpinan dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Askes (PERSERO) Cabang Manado, Jurnal ISSN 2303-1174 Vol. 1 No. 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, From ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2554/2088.
- Emerson, O. U. (2011). Human Relation & Public Relation. Bandung: Mandar Maju.
- Handoko, 2011. Metodologi Penelitian. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Sri Mulyantini, 2007,. Manajemen Sumber Daya Manusia Tipe Kepemimpinan. Edisi Revisi
Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ismail, Uha Nawawi. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Kartono, 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa
- Kasmir, S.E, M.M, 2010. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. Jakarta: Raja Graffindo Pers.
- Kaswan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- Moehariono, 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nabhan, Faqih. 2014. “Adendum Standar Penulisan Skripsi”. From. (http://www.faqihnabhan.com/berita-161-adendum-pedoman-skripsiperbanksyariah.html#.VBl_zmcpfMw) diakses pada 29 April 2014.
- Sari, Nurmalita. 2011. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi dan Etika Terhadap Kualitas Audit. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado". Jurnal EMBA Vol1 No. 4
- Republik Indonesia. Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. UU No. 10 LN No. 182 Tahun 1998. TLN No. 3790.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen. Bandung: PT. Refika Aditama
- , 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- , 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA". From. <http://id.portalgaruda.org/>
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- , 2011. Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan RND. Bandung: Alfabeta
- , 2013. Statistika dan Penelitian. Bnadung: Alfabeta
- Sopiah dan Rosidah. 2008. Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwanto., Priansa., Donni Junni. 2014. Manajemen SDM : Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta