

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH BANK BPR GEGESIK KABUPATEN CIREBON

¹⁾Andina Wulandevy, ²⁾Alini Gilang, S.H., M.M

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾andinawuland8@gmail.com, ²⁾alinigilang@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang saling berhubungan. Hal tersebut dikarenakan bahwa apabila Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman berada pada tempat tersebut maka akan mendukung karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan lebih optimal. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pada penelitian ini responden sebanyak 30 orang karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja pada kategori baik sebesar 75,9% dan terhadap kinerja karyawan pada kategori baik sebesar 78,7%. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,5% .

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

Abstract

Work environment and employee performance are interrelated. This is because if a good work environment can make employees feel comfortable in that place, it will support employees to be able to complete their tasks well so as to make employee performance more optimal. One that can affect employee performance is the physical work environment.

This study aims to determine the effect of the physical work environment on the performance of employees of the Regional Bank BPR Gegesik Cirebon Regency. The method used in this study is quantitative with the type of descriptive research. In this study, there were 30 employees of Bank BPR Gegesik Regional Office of Cirebon Regency. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression.

Based on the results of the study showed that the respondent's response to the work environment in the good category was 75.9% and the employee's performance in the good category was 78.7%. Physical work environment has a positive and significant effect on employee performance by 41.5%.

Keyword : Work Environment, Physical Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya hanya menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR yang memiliki lokasi dekat dengan masyarakat yang membutuhkan khususnya masyarakat menengah kebawah. Seperti yang dipaparkan detik.finance.com pada tahun 2017 aset Bank Perkreditan Rakyat seluruh Indonesia tercatat Rp 115,2 triliun yang artinya tumbuh sebesar 10,8% dibandingkan tahun 2016 yaitu Rp. 102,7 triliun. Beliau juga menyatakan bahwa pangsa pasar aset BPR masih terbilang kecil yakni 1,7% dari total aset industri keuangan nasional. Sharenya yang tergolong kecil, tetapi 115 triliun itu bukan angka yang kecil dan jika dimaksimalkan maka dapat memberikan manfaat yang besar. Saat ini jumlah BPR mencapai 1.621 unit di Indonesia. Meski saat ini aset mengalami peningkatan, namun bank BPR juga memiliki berbagai masalah eksternal dan internal.

Masalah eksternal seperti tantangan persaingan sejenis yakni lembaga yang menandai segmen pasar serupa segmen pasar bank BPR yaitu segmen pasar menengah dan mikro. Pesaing yang perlu diperhatikan yaitu lembaga keuangan mikro (LKM), Koperasi simpan pinjam (KSP), credit union dan fintech. Sedangkan masalah internal seperti pemodalannya yang masih terbatas, tata kelola, mahal biaya dana yang berdampak ke suku bunga, produknya yang kurang variatif serta kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM). Untuk dapat mengatasi berbagai masalah tersebut diperlukan adanya berbagai peningkatan, salah satunya peningkatan sumber daya manusia (SDM). Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Pada penelitian kali ini obyek penelitian adalah Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon. Dalam menjalankan usahanya Perusahaan Daerah BPR Gegesik ini setiap satu tahun sekali membuat Rencana Bisnis Bank (RBB) guna menentukan tujuan yang ingin dicapai kedepannya. Dalam Rencana Bisnis Bank (RBB) ini berisi mengenai jumlah target dana pendapatan yang akan diperoleh. Dana yang diperoleh terdiri dari berbagai macam pos-pos dana seperti laba, kredit, NPL (Non Performing Loan) atau kredit bermasalah, serta biaya pendapatan operasional maupun non operasional. Berikut merupakan salah satu data rencana dan realisasi Rencana Bisnis Bank (RBB) Perusahaan Daerah Gegesik kabupaten Cirebon tahun 2016 dan 2017.

(dalam ribuan)

Pos-pos anggaran	2016			2017		
	Target	Realisasi	Tumbuh	Target	Realisasi	Tumbuh
PENDAPATAN DAN BEBAN OPERASIONAL						
Pendapatan bunga						
Bunga Kontraktual	4.595.645	4.896.086	105,95%	5.192.981	5.302.553	102,11%
Amortisasi Provisi	316.768	389.784	123,05%	453.980	417.299	137,10%
Amortisasi biaya transaksi	33.217	52.726	158,73%	39.350	39.343	99,98%
Jumlah Pendapatan Bunga	4.945.630	5.233.144	105,81%	5.686.311	5.759.195	101,28%
Beban bunga						
Bunga Kontraktual	1.245.523	1.304.686	104,75%	1.316.236	1.324.792	100,65%
Amortisasi Biaya Transaksi	0	0	0	0	0	0
Jumlah beban bunga	1.245.523	1.304.686	104,75%	1.316.236	1.324.792	100,65%
Jumlah pedapatan bunga-bersih	4.047.453	3.928.458	97,06%	4.398.825	4.355.717	99,02%
Pendapatan operasional lainnya	188.561	188.147	99,78%	319.365	319.014	99,89%
Jumlah Pendapatan Operasional	4.236.014	4.116.605	97,18%	4.718.190	4.674.731	99,07%
Beban Penyisihan aset produktif	730.390	604.398	82,75%	919.974	929.634	101,05%
Beban Pemasaran	97.843	90.476	92,47%	90.372	81.308	89,97%
Beban Penelitian dan Pengembangan	0	0	0	0	0	0
Beban administrasi dan umum	2.768.484	2.873.133	103,78%	2.879.125	3.089.014	107,29%
Beban operasional lainnya	157.470	160.557	101,96%	157.113	156.281	99,47%
Jumlah Beban Operasional	3.754.187	3.728.564	99,31%	4.046.584	4.256.237	105,18%
Laba (Rugi) Operasional	571.827	388.041	67,85%	497.990	418.494	84,03%
PENDAPATAN DAN BEBAN NON OPERASIONAL						
Pendapatan Non Operasional	34.331	26.047	75,87%	26.525	16.703	62,97%
Beban non operasional						
Kerugian penjualan aset		0	0		0	0
Lain-lain	22.682	8.118	35,79%	31.041	25.491	82,12%
Pendapatan (Beban) non Operasional	11.649	17.929	153,91%	4.516	8.788	194,59%
Laba (rugi) sebelum pajak penghasilan	583.476	405.970	69,57%	502.506	409.706	81,53%
Taksiran Pajak Penghasilan	57.147	57.205	100,10%	60.042	61.832	102,98%
Laba (Rugi) Bersih	526.329	348.765	66,26%	442.464	347.874	78,62%

Gambar 1. 1 Pedapatan dan Beban Operasional dan Non Operasional Perusahaan Daerah BPR Gegecik (Dalam Rupiah)

Sumber : laporan keuangan Perusahaan Daerah BPR Gegecik (2016-2017)

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa target meliputi pendapatan, bunga, maupun laba belum atau tidak tercapai dengan baik dari target. Berdasarkan data di atas diketahui jumlah pendapatan

meningkat dari tahun 2016 ke tahun 2017. Dapat dilihat bahwa jumlah pendapatan operasional mendapat angka 97,18% yaitu pada tahun 2016 dan mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebesar 99,07%. Serta jumlah laba (rugi) bersih pada tahun 2016 sebesar 66,26% meningkat menjadi 78,62% pada tahun 2017. Namun peningkatan jumlah pendapatan operasional dan laba (rugi) bersih masih belum mencapai target. Hal tersebut menandakan bahwa dari tahun 2016 ke tahun 2017 kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon meningkat, namun belum mencapai target yang ditentukan artinya kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon masih belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Yan Kurniawan selaku Bagian Keuangan menyatakan bahwa belum tercapainya target perusahaan menandakan kurang maksimalnya kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon dipengaruhi oleh semangat dan faktor kenyamanan kerja dimana hal tersebut dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, tata ruang kerja serta keamanan kerja.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik di Perusahaan Daerah BPR Gegesik Kabupaten Cirebon, maka penulis melakukan pra penelitian terhadap 15 orang karyawan Perusahaan Daerah BPR Gegesik Kabupaten Cirebon. Berikut merupakan data hasil dari pra survey yang telah dilakukan.

TABEL 1. 1
PRA KUESIONER MENGENAI LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban					Total score	%	Idea 1	Tar-get
		STS	TS	CS	S	SS				
1.	Penerangan pada lingkungan kerja anda sudah cukup baik.	0	0	9	36	15	60	80%	75	100
2.	Sirkulasi udara di lingkungan kerja anda sudah cukup baik	0	2	6	28	25	61	81,3%	75	100
3.	Suasana lingkungan kerja anda sudah cukup tenang dan nyaman dari suara bising.	2	10	21	4	0	37	49,3%	75	100
4.	Pewarnaan pada lingkungan kerja anda sudah tertata dengan baik.	0	4	9	32	10	55	73,3%	75	100
5.	Pembatasan ruang gerak pada lingkungan kerja anda sudah cukup baik dan memadai.	1	14	15	8	0	38	50,6%	75	100

Lanjutan										
No	Pernyataan	Jawaban						%	Idea 1	Tar- get
		STS	TS	CS	S	SS	Total score			
6.	fasilitas yang di-berikan perusa-haan tempat anda bekerja sudah memberikan rasa aman dan nyaman.	3	8	6	8	0	37	49,3%	75	100
	Total Rata-rata							63,9%		100

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasar hasil pra penelitian tersebut dapat diketahui presentase terendah pada pernyataan nomor 3 mengenai kebisingan yang memperoleh angka sebesar 49,3%. Pernyataan tersebut dibenarkan berdasarkan wawancara dengan bapak Yan Kurniawan selaku bagian keuangan dan pembukuan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegecik Kabupaten Cirebon bahwa beliau sering merasa terganggu konsentrasinya akibat berbagai suara yang ditimbulkan seperti suara mesin cetak atau printer, suara mesin penghitung uang serta alat-alat lain. Kemudian pernyataan nomor 5 mengenai ruang gerak yang terbatas sebesar 50,6% dan pernyataan nomor 6 menunjukkan nilai sebesar 49,3% mengenai fasilitas, yang dibenarkan berdasar wawancara dengan bapak Hasan selaku bagian personalia bahwa Perusahaan Daerah Bank BPR Gegecik masih memerlukan perhatian lebih pada sarana dan prasarananya yang masih kurang memadai seperti mushola, kamar mandi, tempat pengambilan air wudhu dan ruang gerak antar karyawan tempat mengolah dokumen yang letak mejanya berdekatan dan tanpa pembatas sehingga menimbulkan kebisingan yang mengakibatkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Sebagaimana peraturan yang ada pada Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja yaitu :

TABEL 1. 2
KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR
1405/MENKES/SK/XI/2002

Tingkat Kebisingan	Fasilitas toilet dan jamban untuk karyawan pria	Fasilitas toilet dan jamban untuk karyawan wanita
85 dbA	1 buah untuk ≤ 25 karyawan	1 buah untuk ≤ 20 karyawan

Sumber : Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI (2002)

Hal tersebut juga didukung pada saat peneliti mengunjungi bank tersebut, peneliti merasakan bahwa suasana di tempat kerja bisa dibilang bising karna disebabkan oleh berbagai suara seperti suara mesin cetak atau printer, suara mesin penghitung uang serta alat-alat lain serta pada bagian tengah kantor berupa bagian karyawan letak meja tempat karyawan mengolah dokumen sangatlah berdekatan dan terbuka atau tidak terdapatnya ruang pembatas antar meja karyawan yang satu dengan yang lain sehingga dapat mengganggu konsentasi karyawan dalam bekerja. Mengenai fasilitas, penulis melihat adanya fasilitas

toilet yang hanya 1 buah untuk jumlah karyawan sebanyak 30 orang tanpa memisahkan toilet untuk karyawan pria maupun wanita. Selain kurangnya fasilitas toilet atau kamar mandi, peneliti juga melihat bahwa terdapat mushola yang bisa digunakan maksimal untuk 3 orang karyawan saja serta tidak adanya pembatas shaf antar jamaah pria maupun wanita dan tidak adanya dinding pembatas antar meja karyawan yang satu dengan yang lain sehingga mengakibatkan ruang gerak yang terbatas.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2014:4) “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:38) “Lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”. Sedarmayanti (2011:27) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu Lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

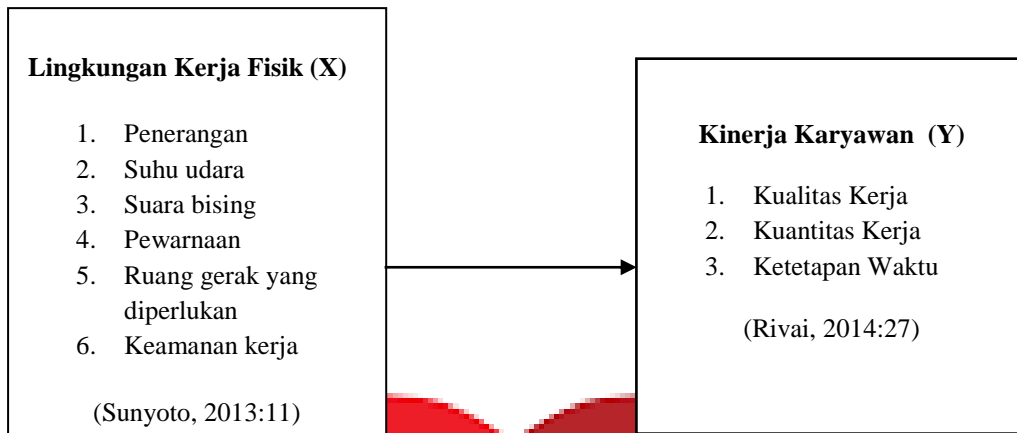
- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, kursi dll.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna.

2.3 Kinerja

Hamali (2016: 98) menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-sungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka Pemikiran
Sumber:Olahan Penulis (2018)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif-kausal.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

1. Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (1) Variabel bebas atau Independen (X) adalah Lingkungan Kerja Fisik, (2) variabel terikat atau dependen yaitu (Y) adalah Kinerja Karyawan.

2. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala *likert*.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Gegesik Kabupaten Cirebon sebanyak 30 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian kali ini yaitu sebanyak 30 orang.

3.4 Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, studi pustaka dan wawancara.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 22 for Windows* dengan hasil bahwa instrument dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil Uji Normalitas.

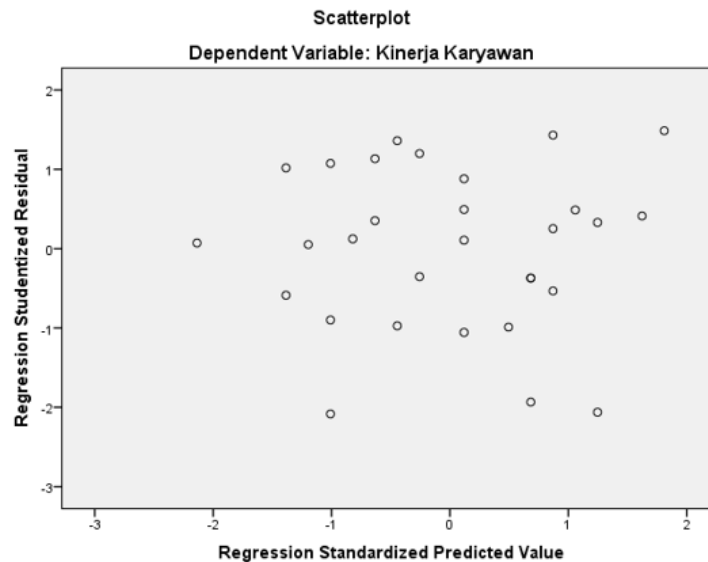


Sumber : Olahan Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) yaitu 0,200 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas

Gambar 4.2 : Uji Heterokedastistitas

Sumber : Olahan Data SPSS 22, 2018

Dari output di atas dapat dilihat bahwa di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik pada bagian atas angka nol atau pada bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal yaitu sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegecik, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan model sebagai berikut :

$$Y = 1,519 + 0,635X$$

Dimana : Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika lingkungan kerja fisik (X) bernilai nol atau kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Bank BPR Gegecik tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X), meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Daerah Bank BPR Gegecik akan meningkat sebesar 0,635.

4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

- a) $H_0 : \beta = 0$ Artinya, tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegecik Kabupaten Cirebon.
- b) $H_1 : \beta \neq 0$ Artinya, terdapat pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegecik Kabupaten Cirebon.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan siginifak level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Gambar 4.1 : Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,519	,546		2,783	,010
	lingkungan kerja fisik	,635	,142	,644	4,459	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 2,783. Karena nilai t diketahui t hitung sebesar $2,783 > 1,701$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 22, hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2 : Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,394	2,62459

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber : Olahan Data SPSS 22 (2018)

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,415 atau 41,5%. Dengan demikian hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 41,5%. Nilai R Square = 0,415 atau 41,5% variabel terikat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Penilaian responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik di Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon termasuk dalam kategori **baik** dengan presentase 75,9% yang artinya sebagian besar responden pegawai Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik bisa merasa nyaman pada tempat kerjanya.
- b. Penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon termasuk pada kategori **baik** dengan presentase 78,7% yang artinya sebagian besar karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standard yang ditentukan.
- c. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank BPR Gegesik Kabupaten Cirebon memiliki pengaruh sebesar 41,5% sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Hamali, A.Y (2016). *Pemahaman Manajemen sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [2] Handoko, T.H., (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh satu. Yogyakarta : Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada BPFE.
- [3] Sekaran, U., (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: Salemba Empat.
- [4] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [7] Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- [8] Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisionerm dab Proses Analisis Data: Peilaku Organisasional*. Jakarta: Buku Seru.
- [9] Sylke Febrina Laurenc (2017, 10 Juli), *Aset Masih Tumbuh Ini Tantangan BPR Indonesia Detik Finance (Online)* diambil dari : <http://finance.detik.com> [akses 07 April 2018].
- [10] Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. (2014) *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.

