

## KOMPETENSI, *ISLAMIC TEAMWORK* TERHADAP MANAJEMEN KINERJA

**Lathiefa Rusli, Diwa Haikal Aditty**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen,

Universitas Darussalam Gontor, Indonesia

*Email : lathiefa.rusli@gmail.com*

### **Abstrak**

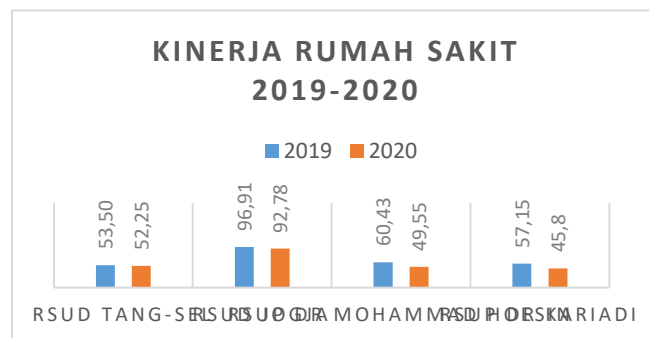
Covid – 19 memberikan perubahan besar yang berdampak tidak hanya di bidang ekonomi, tetapi juga di bidang kesehatan. Rumah sakit sebagai tujuan akhir penanggulangan Covid – 19 dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap lingkungan dengan meningkatkan kinerja melalui kompetensi dan *Islamic teamwork* terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif pada 100 tenaga kesehatan di Ponorogo dengan proses analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan *P-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , *Islamic teamwork* berpengaruh terhadap kinerja dengan *P-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara bersama – sama, kompetensi dan *Islamic teamwork* berpengaruh terhadap kinerja dengan *P-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan *Islamic teamwork* mempengaruhi kinerja Tenaga Kesehatan. Peningkatan sosialisasi terhadap *Islamic teamwork* dapat meningkatkan kinerja sehingga berdampak kepada lingkungan.

**Kata Kunci:** *Islamic Teamwork*, Kompetensi, Manajemen Kinerja

### **1. PENDAHULUAN**

Di awal tahun 2020, fenomena baru yang dikenal dengan Covid - 19 mengakibatkan pekerja rumah sakit bekerja ekstra karena virus tersebut menyerang saluran pernapasan. Virus ini pertama kali menyebar di Wuhan (China). Pada awal Januari 2020, WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) mengidentifikasi virus tersebut sebagai Covid-19 (Novel Coronavirus Or 2019-nCov). Covid-19 adalah penyakit virus pada manusia yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan, mulai dari flu biasa hingga kondisi parah seperti Sindrom Pernafasan Timur Tengah (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Parah. Kasus pertama Covid-19 terjadi di Indonesia pada 2 Maret 2020; Pemerintah segera menggelar aksi pandemi di Indonesia untuk menghentikan penyebaran Covid-19.(Jaya, 2021)

Dalam hal ini, rumah sakit merupakan garda terdepan dan salah satu tulang punggung dalam penanggulangan dampak Covid-19. Namun pelayanan kinerja rumah sakit di era pandemi Covid-19 mengalami penurunan yang signifikan pada 3 bulan pertama tahun 2020. Saat itu WHO belum memahami Covid-19 secara komprehensif sehingga terjadi penurunan pelayanan yang disebabkan oleh antisipasi terhadap masyarakat yang mengalami keterlambatan berkunjung ke rumah sakit dan juga faktor keterbatasan rumah sakit yang membatasi manfaat sehingga kinerja menurun.



**Gambar.1 Kinerja Rumah Sakit tahun 2019-2020**

Sumber : Diolah dari Dokumen Tahun 2020

Gambar.1 menjelaskan laporan kinerja rumah sakit di Indonesia selama tahun 2019 – 2020 saat terjadinya Covid-19. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam pelayanan rumah sakit diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik agar menjadi aset yang penting bagi perusahaan atau organisasi dan merupakan sumber keberhasilan dalam menjalankan sistem organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Saretta, 2019).

Tujuan organisasi tercapai jika didukung oleh kinerja pegawai yang baik. Sumber daya manusia yang baik dipengaruhi oleh kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Upaya pencapaian kinerja yang baik memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya karena kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan seseorang dalam bekerja, mulai dari berbagai tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang memungkinkannya berjalan lancar, tanggap, dan efektif. (Kojongian, et, al, 2021).

Sumber daya berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas karena orang dengan kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya akan dapat bekerja dengan baik dan memiliki pengetahuan yang baik (Mansur dan Asmini, 2022).

Faktor lainnya adalah *Islamic teamwork* karena islam mengedepankan *teamwork*. Dengan demikian karyawan dapat saling membantu untuk memenuhi kebutuhannya di dunia dan akhirat. Kerjasama tim harus dilaksanakan secara adil, adil, dan jujur serta dapat diwujudkan melalui penerapan konsep Mu'awanah, 'adl, dan Syura, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Konsultasi timbal balik sangat penting dalam kerja sama tim. Ini mengacu pada tenaga kerja partisipatif yang dibentuk dalam semangat kesatuan. Berbagi kekuatan menghormati dan mempercayai perusahaan, kekuatan, dan keandalan seseorang, meningkatkan kreativitas, inovasi, dan semangat untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas (Saiful et al., 2015).

Kerja tim dalam Islam diartikan sebagai bentuk kerjasama atau gotong royong dalam melakukan segala macam pekerjaan yang baik menurut syariat Islam. Kerja tim merupakan komponen utama demokrasi Islam yang terus dibutuhkan untuk memperkuat dan menjalankan sistem jangka panjang. Oleh karena itu, konsep kerja tim sangat ditekankan karena merupakan elemen penting dari kesuksesan (Saputra, 2021).

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang secara kausal terkait dengan kinerja unggul dan efektif yang direferensikan kriteria dalam suatu pekerjaan atau situasi (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor individu lainnya untuk melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki (Muhammad Busro, 2020).

Secara sederhana, kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, atribut individu, dan pengetahuan yang tercermin dalam perilaku kinerja seseorang. Kompetensi merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (Vemmi Kesuma Dewi et al., 2021).

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan untuk memberikan hasil sesuai tujuan kerja dan tujuan organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mendukung visi dan misi suatu perusahaan (Sulistyaningsih, 2018).

### Islamic Teamwork

*Islamic teamwork* dapat diartikan sebagai kerja sama atau saling membantu dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang baik atau menurut hukum Islam. (Saputra, 2021), *Islamic teamwork* merupakan perbuatan yang dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam haditsnya

Artinya: “*Peganglah dirimu dengan al jama'ah dan jauhi perpecahan, karena sesungguhnya setan itu bersama orang yang sendirian, dan dia lebih jauh dari keduanya. wajib baginya untuk berpegang teguh pada al jama'ah.*”

Dalam hadits di atas, Rasulullah SAW memerintahkan umatnya untuk selalu berjamaah atau berjamaah. Nabi juga selalu memerintahkan umatnya untuk saling membantu dalam kebaikan dan kerja sama. Bekerja sama dan saling membantu antar tim untuk mendapatkan hasil output yang cepat dan berkualitas (Ashari, 2019).

Kerja tim dalam Islam diartikan sebagai suatu bentuk kerjasama atau gotong royong dalam melakukan segala macam pekerjaan yang baik menurut syariat Islam, sebagaimana tertuang dalam Al-Qur'an :

“*Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar Allah, dan janganlah kamu melanggar kehormatan bulan-bulan yang diharamkan, janganlah (mengganggu) binatang had-ya, dan binatang-binatang qualia-id, dan janganlah (juga ) mengganggu orang-orang yang berziarah ke Baitullah ketika mereka mencari karunia dan kesenangan dari Tuhannya dan ketika kamu telah menyelesaikan haji, maka dibolehkan untuk berburu. Dan jangan pernah membenci ( ) suatu kaum karena mereka menghalangi kamu dari Masjidil Haram, anjurkan kamu berbuat zalim (kepada mereka)*”. (QS Al-Maidah/5:2.)

Kerja tim merupakan komponen penting dari demokrasi Islam yang terus dibutuhkan untuk memperkuat dan menjalankan sistem jangka panjang. Oleh karena itu, konsep Teamwork sangat ditekankan karena merupakan elemen penting dari kesuksesan (Saputra, 2021).

### Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang populer dalam manajemen, dimana istilah kinerja mendefinisikan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Manajemen kinerja adalah proses yang berorientasi pada tujuan yang memastikan bahwa fungsi organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan, pada akhirnya, Organisasi. (R. Wayne et al., 2016).

Dalam pengertian kinerja kamus Oxford oleh seseorang/ sesuatu serangkaian pertunjukan. Dalam bahasa Inggris, istilah *performance* adalah kata benda. Salah satu entri adalah "*Thing Done*" (sesuatu yang telah dilakukan). Jadi Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok organisasi melalui tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Rahadi, 2010).

Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan, meliputi kuantitas, kualitas, durasi, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Marbawi Adamy, SE., 2016).

Menurut Vemmi Kesuma Dewi et al., (2021), tujuan kinerja adalah:

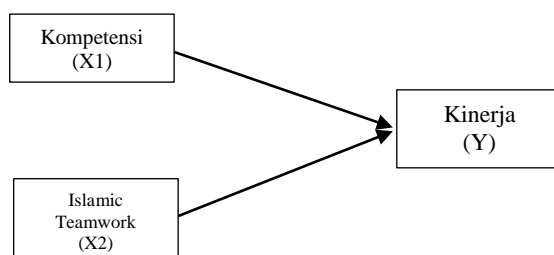
1. Meninjau kinerja masa lalu.
2. Memeriksa kemampuan organisasi.
3. Memeriksa kemampuan individu karyawan.
4. Melihat prestasi seseorang secara realistis.
5. Memperoleh keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku di organisasi.
6. Mengukur dan memantau biaya yang dikeluarkan perusahaan secara akurat.
7. Mengaktifkan kerangka berpikir dalam tinjauan berkala terhadap sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku.
8. Memperjelas tugas pokok, fungsi, kegiatan, wewenang, dan tanggung jawab unit kerja dalam organisasi, yang apabila dilaksanakan dengan benar akan mempunyai arti penting dalam perusahaan.
9. Menghilangkan atau mengurangi berbagai jenis keluhan karyawan yang apabila tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke tempat kerja lain.
10. Mengetahui pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan.

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data menggunakan kuantitatif/ statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan *Islamic teamwork* terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo.

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan yang merupakan perawat dan bidan di berbagai rumah sakit di Ponorogo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling dengan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 100 Tenaga Kesehatan di Ponorogo.



Gambar.2 Kerangka Pemikiran

### Teknik Analisis Data

Analisis deskripsi bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam skala Likert dengan tingkatan sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Dalam melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah metode statistic yang umum digunakan untuk melihat suatu hubungan antara beberapa variable bebas terhadap variable terikat. Teknik analisis ini memiliki keunggulan dalam menentukan keputusan terhadap suatu kebijakan. Adapun formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a \pm bX1 \pm cX2 \pm e$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat  
 a = Konstanta  
 b,c = Koefisien variable bebas  
 X1 = Variabel bebas 1 (Kompetensi)  
 X2 = Variabel bebas 2 (*Islamic teamwork*)  
 e = Kesalahan residual (*error*)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Analysis

#### Regressi Linear Berganda

Hasil dari proses data analisis menggunakan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel. 1 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.800	1.166		4.117	.000
	X1	.255	.067	.298	3.811	.000
	X2	.536	.068	.619	7.926	.000

a. Dependent Variable: y

Tabel. 1 tersebut menunjukkan hasil olah data regresi linear berganda menggunakan SPSS, Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,800 + 0,255X1 + 0,536X2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika semua variable bebas diasumsikan bernilai sama dengan nol, maka kinerja Tenaga Kesehatan akan memiliki nilai sebesar 4,800 satuan.
- b. Jika variable kompetensi dinaikkan sebesar 1 satuan unit, maka akan meningkatkan kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 0,255 satuan.

- c. Jika variable *Islamic teamwork* dinaikkan sebesar 1 satuan unit, maka akan meningkatkan kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 0,536 satuan.

### Uji t

Table 2. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.800	1.166		4.117	.000
	X1	.255	.067	.298	3.811	.000
	X2	.536	.068	.619	7.926	.000

a. Dependent Variable: y

Uji T ini dilakukan bertujuan untuk mencari tingkat signifikansi dari masing – masing variable bebas terhadap variable terikat. Pada uji ini, apabila kriteria variable bebas memiliki nilai probabilitas < nilai alpha (0,05), maka hipotesis diterima. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas > nilai alpha (0,05), maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan dari table. 2 diatas, kriteria kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai probabilitas 0,00 atau lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo.

Selanjutnya, kriteria *Islamic teamwork* ( $X_2$ ) memiliki nilai probabilitas 0,00 atau lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Islamic teamwork* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo.

### Uji F

Tabel. 3 Uji Simultaneous  
Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.319	2	93.159	149.533	.000 <sup>b</sup>
	Residual	60.431	97	.623		
	Total	246.750	99			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Uji F merupakan uji serempak yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variable bebas terhadap variable terikat secara Bersama – sama. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table. 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 memiliki nilai yang lebih kecil daripada alpha 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan *Islamic teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo.

**Uji Koefisien Determinant R<sup>2</sup>**Tabel. 4 Koefisien Determinant R<sup>2</sup>**Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.755	.750	.789

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Uji ini digunakan untuk mengetahui variable bebas seperti kompetensi dan *Islamic teamwork* dalam menjelaskan kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo. Berdasarkan table tersebut, diketahui bahwa nilai *R-square* adalah sebesar 0.755. artinya bahwa kompetensi dan *Islamic teamwork* mampu menjelaskan Kinerja tenaga Kesehatan di Ponorogo sebesar 75.5% dan 24.5% sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini

**Pembahasan***Hubungan antara Kompetensi dan Kinerja*

Analisis nilai koefisien dan nilai P variabel kompetensi terhadap kinerja menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari koefisien sebesar 0,255 dengan nilai P sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka setiap peningkatan 1 satuan kompetensi akan mempengaruhi kinerja secara positif sebesar 0,255.

Hal ini ditandai dengan kompetensi Tenaga Kesehatan di Ponorogo dapat mempengaruhi kinerja; kegiatan dan pembinaan diperlukan dan dilakukan evaluasi setiap 3 bulan untuk meningkatkan kompetensi Tenaga Kesehatan di Ponorogo untuk meningkatkan kinerja.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Vanysa, Victor, dan Michael, (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi.

Menurut (Vemmi Kesuma Dewi et al., 2021), kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, atribut individu, dan pengetahuan yang tercermin dalam perilaku kinerja seseorang. Jadi semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin baik kinerja yang dilakukannya.

*Hubungan antara Islamic Teamwork dan Kinerja*

Analisis nilai koefisien dan nilai P variabel *Islamic teamwork* terhadap kinerja menunjukkan bahwa *Islamic teamwork* berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,536 dengan nilai P  $0,000 < 0,05$ , maka setiap kenaikan 1 unit *Islamic teamwork* akan mempengaruhi kinerja secara positif sebesar 0,536.

Hal ini ditandai dengan *Islamic teamwork* antara Tenaga Kesehatan di Ponorogo sudah berjalan dengan baik, yakni saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi setiap pasien; pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Vanysa, Victor, dan Michael, (2021) yang menjelaskan setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerjasama tim.

Penelitian sebelumnya menurut (Syarif Hidayat, A. Rahman, dan M. Shabri Abd Majid) menjelaskan bahwa teamwork dapat meningkatkan kerjasama dan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Ashari, bekerjasama dan saling membantu untuk mendapatkan hasil output yang cepat dan berkualitas.

*Hubungan antara Kompeten dan Islamic Teamwork dan Kinerja*

Analisis nilai P variabel kompetensi dan *Islamic teamwork* terhadap kinerja menunjukkan  $P 0,000 < 0,05$ . Maka setiap adanya kenaikan antara variabel kompetensi dan *Islamic teamwork*, secara bersama – sama akan mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo.

Hal ini besar kemungkinan diakibatkan karena sering adanya kerjasama dengan Tenaga Kesehatan, sehingga mereka dapat melakukan *sharing* ilmu dan pengalaman selama menangani kasus Covid – 19. Sehingga lebih berhati – hati dalam menentukan suatu tindakan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo.
2. *Islamic teamwork* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo.
3. Kompetensi dan *Islamic teamwork* secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Ponorogo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Ganesha Rahyuda Pradnyani, N. W. S. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.
- Ashari, M. H. (2019). *Pengaruh Motivasi, Team Work dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo* [Universitas Islam Negri Sunan Ampel]. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/36723>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Cetakan 1). Semarang University Press.
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Festinahati Buulolo, Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling* (Edisi 4). Badan Penerbit - UNDIP.
- Jaya, I. (2021). *Penguatan Sistem Kesehatan dalam Pengendalian COVID-19*. Kementerian Kesehatan, Direktorat Jendral Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit. <http://p2p.kemkes.go.id/penguatan-sistem-kesehatan-dalam-pengendalian-covid-19/>
- Kojongian, V. V., Lengkong, V., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado the Effect of Competency, Organizational Commitment, and Teamwork Toward Employee Performance in Bhayangkara Hospital Level. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1108–1117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35316>
- Lazarus S., R., & Susan Folkman. (1984). Stress Appraisal and Coping. In *Springer Publishing Company*. Springer Publishing Company.



- Mansur, M., & Asmini, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 102. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1358>
- Marbawi Adamy, SE., M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. UNIMAL Press.
- R. Wayne, Mondy, D., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *Pearson Education Limited* (14th ed.). Pearson Education. <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Dr. Dedi Rianto Rahadi* (1st ed.). TUNGGAL MANDIRI PUBLISHING.
- Rahayu Tri Utami, Susilo Wulandari, Sandi Nasrudin Wibowo, & Liyanah. (2022). Effect of Competency and Workload on Work Stress on Employees of PT. Pramadani Cipta Kreasi Kab. Cirebon. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 563–570. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1008>
- Saiful, A., Puteh, A., Uk, F., Ca, M., Khadijah, S., Kamaluddin, N., & Ibrahim, A. (2015). Islamic Work Ethics ( IWE ) Practice among Employees of Banking Sectors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 5. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2015.23.05.22173>
- Saputra, W. H. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, team work dan pengalaman kerja terhadap kinerja dalam prespektif ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Komerling Jaya Perdana Tulang Bawang Barat)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Saretta, I. R. (2019). *Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan sebagai sumber keberhasilan untuk menjalankan atau mengelola dari sebuah organisasi*. Cermati.Com. <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapai-target-organisasi>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. simultaneously in Canada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi kedua). cv ALFABETA.
- Sulistyaningsih, E. (2018). Membangun Sistem Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dan Profesional. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan ....* <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/download/108/42>
- Vemmi Kesuma Dewi, Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. In *Insan Cendekia Mandiri* (Vol. 3).