

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MANDIRI, TBK. KANTOR CABANG
KOTA SERANG BANTEN**

Fadjar Muliawan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten, Indonesia
[fadjar.mulia1@gmail.com*](mailto:fadjar.mulia1@gmail.com)

Manuskrip: Juni -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 95 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,419 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,851 dengan kriteria baik. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,776 + 0,840X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline on employee performance at PT. Bank Mandiri, Tbk Serang City Branch Office, Banten. The method used is explanatory research with a sample of 95 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the discipline variable obtained an average score of 3,419 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.851 with good criteria. Discipline has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 9.776 + 0.840X$, and a correlation coefficient value of 0.774 or has a strong relationship with a determination value of 59.8%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia perbankan, bisnis disektor lembaga keuangan telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) terdapat dalam Alinea ke empat Pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Secara teoritis, alinea ke empat pembukaan UUD 1945 telah menentukan suatu teori perlindungan hukum bagi segenap bangsa Indonesia/warga negara dibidang ekonomi termasuk perlindungan hak konsumen/nasabah perbankan. Pengertian bank menurut Undang-Undang Perbankan UU No.10 tahun 1998 Pasal 1 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan / atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Oleh karenanya dalam Undang-Undang tersebut secara jelas memberikan perlindungan kepada nasabahnya.

PT. Bank Mandiri telah bertekad untuk menjadi lembaga keuangan terkemuka di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan. Bank Mandiri bertujuan mencapai posisi ini dengan menjadi organisasi yang berpusat pada nasabah yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan yang didukung oleh teknologi kelas dunia. Sejalan dengan upaya ini, Bank Mandiri beraspirasi menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan dihormati oleh semua pihak pemangku kepentingan serta memegang teguh kelima nilai perusahaan yaitu: peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, dan profesionalisme.

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan tentunya hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya. Di tengah perhelatan perdagangan bebas, setidaknya Indonesia telah memiliki bekal berupa UU Perdagangan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan maka organisasi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2012:194) dimana disampaikan bahwa “Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan *trend* yang kurang baik, Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang

terlambat dan sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya.

Disamping disiplin kerja, sumber daya manusia juga merupakan pengelolaan dengan menggerakkan karyawannya agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi, salah satunya adalah motivasi. Konteks peranan motivasi dalam menjalankan kewajibannya menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi. Motivasi menggambarkan keinginan pribadi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely (2012:87) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi diperlukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dengan demikian motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja.

Menurut Rivai dalam Ahmad Fawzi (2012:15) menyampaikan “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi”. Sedangkan Sedarmayanti (2012:156) kinerja didefinisikan sebagai “Catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”. Sedangkan menurut Robbins (2012:226) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan”. Lebih lanjut Robbins (2012:227) menjelaskan “Niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya sasaran sebagai acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan berapa banyak upaya yang akan dilakukan”. Rendahnya kinerja dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi.

Peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Setiap organisasi mengharapkan agar pegawainya dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Dalam kinerjanya semua elemen organisasi berkewajiban mewujudkan visi dan misi perusahaan, mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya instansi serta sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran organisasi dalam pelayanan masyarakat perbankan.

Berdasarkan pra riset yang penulis lakukan, masih ada pencapaian kerja karyawan yang masih belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan tingkat kehadiran yang rendah, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan, pelayanan yang kurang cepat, dan kedisiplinan yang rendah.

Kondisi-kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian pimpinan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Hal yang mendasar yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlunya menerapkan kedisiplinan menyeluruh mulai dari tingkat bawah sampai pada pimpinan.

Penilaian evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi capaian kerja, sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan sehingga dapat dinilai dan dipelajari (*lesson learned*) untuk perbaikan di masa mendatang. Di sisi lain evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematis, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas unit kerja. Dalam berbagai hal, evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada. Namun, adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada unit kerja. Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk. Kantor Cabang Serang Kota, Banten”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.
3. Adakah pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi disiplin pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 responden PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 95 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin (X)	95	28	44	34.19	3.928
Kinerja Karyawan (Y)	95	29	49	38.51	4.267
Valid N (listwise)	95				

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,419 dengan standar deviasi 3,928. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,851 dengan standar deviasi 3,499. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.776	2.457		3.980	.000
Disiplin (X)	.840	.071	.774	11.771	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,776 + 0,840X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,776 diartikan jika disiplin tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,776 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin sebesar 0,840, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,840 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,840 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Disiplin (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (X)	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=95

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,774 artinya disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.594	2.719

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,598 artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.776	2.457		3.980	.000
	Disiplin (X)	.840	.071	.774	11.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,771 > 1,989$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin

Berdasarkan jawaban responden, variabel disiplin diperoleh *rating score* sebesar 3,419 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,851 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,776 + 0,840X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,771 > 1,989$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Variabel disiplin diperoleh *rating score* sebesar 3,419 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,851 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,776 + 0,840X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,8% sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,771 > 1,989$).

2. Saran

- a. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih baik lagi perlu mereview kebijakan dengan mempertimbangkan kepentingan karyawan sehingga dapat menambah semangat kerja.
- b. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih baik lagi perusahaan perlu menyelaraskan tanggung jawab dengan kemampuan kerja karyawan.
- c. Kinerja karyawan sudah dalam kriteria baik, untuk lebih baik lagi perusahaan harus menanamkan pentingnya memiliki disiplin yang tinggi, berlomba-lomba berkompetisi secara sehat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Benard Berelson dan Gary A. Steiner, “*Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*”, Alih Bahasa Agus Maulana, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta, 2010.
- Buchanan dan Huczyski dalam Dewita, “*Organizational Behavior, An Introductory Text*”, Prentice Hall, London, 2012.
- Dessler, Gerry, “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2012.

- Edi Sutrisno “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Freed, Luthans “*Organizational Behavior*”, McGraw-Hill, New York, 2009.
- Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hardius, “*Teknik Pengambilan Keputusan*” PT. Grasindo, Jakarta, 2010.
- Hariandja, Marihot T.E, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta, 2013.
- Hasibuan, “*Sumber Daya Manusia*”, Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.
- Istijianto, “*Riset Sumber Daya Manusia*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2009.
- Jonathan Sarwono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Keputusan Presiden No.37/2014 tentang regulasi pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Luthans, Fred, “*Organizational Behavior*”, McGraw-Hill, New York, 2006.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Miftah Thoha “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Pabundu, Tika, “*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*”, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Panji Anoraga “*Psikologi Kerja*”, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Ratundo and Sackett, P. R., “*The Structure of Counterproductive Work Behaviors*”, 2012.
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, “*Manajemen*”, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2012.
- Safroni Ladzi, “*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*”, Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Samsudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” CV. Pustaka Setia, Jakarta, 2012.
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33-40
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, “*Dasar-Dasar Manajemen*”, Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2010.\
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Perbankan No.10 Tahun 1998 Tentang Badan Usaha Penghimpun Dana Masyarakat dan Perlindungan Nasabah.
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.(Bank Bjb) Cabang Bsd–Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212-223.