

# **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BUMN PT. ABC Tbk Cabang Depok**

**Gairah Sinulingga**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia  
Jl. Komjen Pol. M. Jasin (Akses UI) No. 89, Kelapa Dua Cimanggis, Depok 16951  
Telp. 021 – 87716339, 87716556, Fax. 021 – 87721016  
E-mail: gairahsinulingga@stiembia.ac.id*

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi berupa penjelasan yang lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perbankan BUMN. Penelitian ini dilaksanakan periode Maret sampai dengan September 2021, Hasil dari olahan data tentang seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BUMN PT ABC Depok menggunakan metode pengaruh, yaitu dalam bentuk uji hipotesis dengan jenis penelitian deskriptif (penjelasan) dan verifikatif (uji hipotesis). Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan metode slovin dengan populasi karyawan Bank BUMN PT ABC Tbk cabang UI Depok. Semua pengukuran variabel baik independen maupun variabel dependen menggunakan skala ordinal. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan regresi linier sederhana antara X dan Y menunjukkan bahwa hasil  $Y = 2,555 + 0,914X$ . Nilai konstanta (a) adalah 2,55. Ini dapat diartikan jika nilai disiplin kerja adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 2,555. Sedangkan hasil dari pengujian hipotesis, diperoleh variabel disiplin kerja tetap memiliki nilai sig  $0,00 < 0,05$  artinya signifikan. Sedangkan  $t_{hitung} = 14,517$  dan  $t_{tabel} = 1,676$ . Maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisa koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,901$  ini berarti ada hubungan kuat dan positif yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja pada umumnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kuat. Sedangkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.81 atau 81% yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81% dan sisanya 19 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.*

**Kata kunci:** *Disiplin kerja, Kinerja, Karyawan, Bank BUMN*

## 1. PENDAHULUAN

Pengertian PT adalah salah satu jenis badan usaha yang dilindungi oleh hukum dengan modal yang terdiri dari saham. Seseorang dikatakan sebagai pemilik PT apabila memiliki bagian saham sebesar dari jumlah yang ditanamkannya. Perseroan Terbatas (PT) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang membahas suatu badan usaha yang berbentuk badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau disebut juga dengan persekutuan modal.

Biasanya modal Perseroan Terbatas (PT) berasal dari saham-saham dan obligasi. Pemilik saham memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan sebesar modal yang disetorkannya. Perseroan Terbatas (PT) juga memiliki fungsi ekonomi dan fungsi komersial tetapi tidak mendapatkan fasilitas dari negara, pada perusahaan dipimpin oleh direksi. Pendirinya bertujuan untuk mencari keuntungan (*profit oriented*, keuntungan yang didapatkan oleh pemilik saham adalah bentuk *dividen* (pembagian hasil).

Persaingan perusahaan dalam bidang jasa keuangan pada saat ini sangat ketat, begitu pula kompetisi perekonomian sangat terasa disemua sektor perekonomian di Indonesia, karena banyak persaingan yang bergerak dibidang keuangan yang sama, ditambah lagi keinginan nasabah yang tidak sama antara satu dengan yang lainnya.

PT ABC Tbk merupakan bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat struktur keuangan dan daya saingnya di tengah industry perbankan nasional, PT ABC melakukan sejumlah aksi korporasi, antara lain proses rekapitalisasi oleh pemerintah ditahun 1999, divestasi saham Pemerintah di tahun 2007, dan penawaran umum saham terbatas di tahun 2010.

Kegiatan PT ABC Tbk menawarkan layanan

penyimpanan dana maupun fasilitas pinjaman baik pada segmen korporasi, menengah, maupun kecil. Beberapa. Produk dan layanan terbaik telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak kecil, remaja, dewasa, hingga pensiun. Perusahaan dituntut harus memberikan pelayanan yang baik pada nasabah. Maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar mampu bersaing pada perusahaan jasa keuangan yang lain.

Semakin banyaknya bank yang ada, mendorong bank untuk bersaing dengan bank lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan nasabah. Sehingga mendorong kepercayaan nasabah untuk melakukan jasa penyimpanan uang di bank. Semakin baik pelayanan bank tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja sumber daya manusianya terutama karyawan bagian teller yang bersentuhan secara langsung dengan nasabah.

**Data Keterlambatan 90 Karyawan  
PT ABC Tbk Cabang UI Depok  
Periode Jan-Des 2021**

NO	BULAN	TERLAMBAT	%
1	JANUARI	8	8.8%
2	FEBUARI	7	7.7%
3	MARET	9	10%
4	APRIL	9	10%
5	MEI	15	16.6%
6	JUNI	11	12.2%
7	JULI	10	11.1%
8	AGUSTUS	8	8.8%
9	SEPTEMBER	11	12.2%
10	OKTOBER	10	11.1%
11	NOVEMBER	9	10%
12	DESEMBER	9	10%

Sumber : Manajemen SDM PT ABC Tbk Cabang UI Depok

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa presentase tingkat kedisiplinan karyawan cukup rendah dari bulan Januari sampai Desember 2021 menurun, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Pada

kenyataannya masih banyaknya karyawan yang datang terlambat. Hal ini menunjukkan kurang disiplinnya karyawan PT ABC Tbk Cabang UI Depok dalam hal absensi. Dari data keterlambatan karyawan akan berdampak pada menurunnya Kinerja karyawan di PT ABC Tbk Cabang UI Depok.

Kinerja karyawan PT ABC Tbk Cabang UI Depok yang ditandai dengan penyelesaian pekerjaan berdasarkan laporan kinerja dari masing-masing cabang tahun 2021 yaitu bahwa karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya. Dilihat dari kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan PT ABC Tbk Cabang UI Depok. Permasalahan kinerjaapun menjadi fenomena yang sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Menurut (Sinambela, dkk 2011) Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber

Disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. tingkat kedisiplinan karyawan PT ABC Tbk Cabang UI Depok cukup rendah karena banyaknya karyawan yang kurang disiplin dengan terlambat masuk kerja. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2017:193)

Dalam bekerja para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan baik disengaja ataupun tidak disengaja. Permasalahan yang selalu terjadi pada PT ABC Tbk Cabang UI Depok tidak seriusnya Manajemen mengawasi dalam arti banyak karyawan yang tidak melakukan aktivitas sebagaimana mestinya. Hal ini berdampak pada hasil kinerja karyawan tidak tepat waktu. Untuk mengantisipasinya, PT ABC Tbk Cabang UI Depok perlu melaksanakan pengawasan dengan baik agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Menurut (Manullang, 2012:179) Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Dari definisi tersebut, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pengawasan dan perencanaan, pengawasan tidak mungkin dapat dilaksanakan begitu juga sebaliknya perencanaan tanpa pengawasan berarti timbulnya suatu kekeliruan-kekeliruan, kesalahan-kesalahan, penyelewengan yang serius terhadap tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan oleh seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna.

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwanto (2011:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peran Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam kegiatan organisasi”.

Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2011:6) menyebutkan bahwa : “*Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising*”. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Nawawi (2011:23), menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia. Proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam mengelola sumber daya pencapaian suatu tujuan”.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi secara efektif dan efisien

### **Disiplin Kerja**

Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja

karyawannya, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan

Menurut Saripuddin (2017, hal. 420) adalah “suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.” Menurut Ardana, Mujiati, & Wayan (2012, hal. 134) dalam Tyas “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya”.

Menurut Jufrizen (2016, hal. 186) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sumaki, Taroreh dan Soepono (2015, hal. 540) “disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim yang bekerja di dalam sebuah perusahaan.

### **Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan

diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh. Jenis penelitian ini adalah diskriptif (penjelasan) dan verifikatif (uji hipotesis). Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC Tbk Cabang Depok.

Penelitian ini mengambil objek penelitian yang diambil dari karyawan dengan Populasi berjumlah 103 karyaawan. Pemilihan *sampling* menggunakan metode

Slovin dengan error margin 10 % maka jumlah sampel sejumlah 51 karyawan. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021 dengan mengolah data kuesioner pada PT ABC Tbk, Depok yang berlokasi di area kampus Universitas Indonesia, Depok Jawa Barat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

No Pernyataan	Hasil Uji			Keterangan
	r-hitung Disiplin Kerja (X)	r-hitung Kinerja Karyawan (Y)	r-tabel	
1	0.345	0.369	0,281	Valid
2	0.722	0.799	0,281	Valid
3	0.885	0.785	0,281	Valid
4	0.879	0.83	0,281	Valid
5	0.919	0.89	0,281	Valid
6	0.884	0.806	0,281	Valid
7	0.909	0.851	0,281	Valid
8	0.803	0.866	0,281	Valid
9	0.76	0.907	0,281	Valid
10	0.749	0.851	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap butir pernyataan variabel disiplin kerja (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai CITC (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari 0,281.

### Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	51
N	Mean	0
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.4865033
	Absolute	0.108
Most Extreme Differences	Positive	0.108
	Negative	-0.108
Test Statistic		0.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada data Tabel di atas nilai *asym* signifikan uji Kolmogorov Smirnov ditemukan nilai sebesar 0,196 > 0,05 , maka dapat diartikan bahwa data yang di uji dalam penelitian berdistribusi normal karena *asym sig* > 0,05.

## Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai		Hasil Uji
		Cronbach Alpha	T hitung	
1	Disiplin Kerja (X)	0,924	0,67	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,926	0,67	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,924 sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki *Cronbach alpha* sebesar 0,926. Hasil pengujian dari disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena diperoleh lebih besar dibandingkan *Cronbach alpha product moment* sebesar 0,60

## Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

### Correlation

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.811	.808	2.512

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhtungan uji koefisien korelasi antara disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r=0,901$  sedangkan  $r$  tabel  $=0,281$ . Jadi  $r$  hitung  $(0,901) >$  dari  $r$  tabel  $(0,281)$ . Hal ini membuktikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank ABC Depok sangat kuat dan positif.

## Hasil Uji Analisis Koefien Determinasi

### Correlation

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.811	.808	2.512

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari tabel *correlation* dapat diketahui nilai hasil uji analisis koefisien determinasi 0,811.

$$KD=R^2*100\%$$

$$KD=0,81*100\%$$

$$KD=81,1\%$$

Artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sejumlah 81.1% dan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.555	2.592		.986	.329
	DISIPLIN KERJA	.914	.063	.901	14.517	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

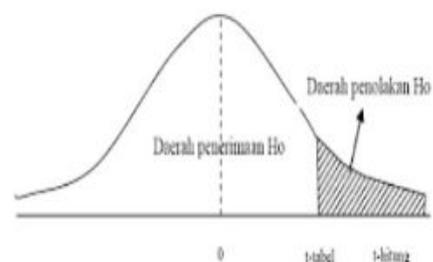
Berdasarkan data tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear antara variabel X dengan Variabel Y sebagai berikut:

$Y=2,55+0,914X$ . Artinya jika ada peningkatan disiplin kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan (Y) meningkat menjadi 0,914. Sehingga nilai Y menjadi  $Y=2,555+0,914(1)=3,649$ .

## Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel hasil uji linear sederhana dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 14,517 sedangkan nilai  $t$  tabel 1,676 diperoleh dari nilai  $df=n-2; 51-2=49$  dengan signifikansi 5% maka diketahui nilai  $t$  tabel 1,676.

Artinya terbukti Hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



## 5. KESIMPULAN

Tujuan penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai hubungan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan mendapatkan informasi dan data seberapa besar hubungan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- a) Hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat kuat dan positif dengan nilai 0,91.
- b) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sejumlah 81.1% dan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
- c) Besar nilai peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sejumlah 3,649 dari sebelumnya.

## 6. SARAN

Penelitian ini masih bersifat umum karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain yang ada pada penelitian ini, untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian serta meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 1) Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- 2) Amrullah, A. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. 1-4.
- 3) Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- 4) Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- 5) Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- 6) Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- 7) Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana
- 8) Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed), Bandung: PT. Bumi Aksara.
- 9) Kasmir, & Jakfar. (2012). *Studi Kelayakan Bisnis* Jakarta: PT. Kencana Prenada Media.
- 10) Pratama, M. C. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung*.
- 11) Purwati, I. (2016). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Daya Manunggal di Salatiga)*. 1-149.
- 12) Rivai, Veithzaldan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorik ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo
- 13) Sadili, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- 14) S. Jalaludin, (2015). *Pengantar Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- 15) Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai*, Bandung: CV Mandar Maju
- 16) Sihombing, S., Gulton, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: In Media
- 17) Sinambela, (2011). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada Depok
- 18) Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 19) Sujawerni, V. Wiratna (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- 20) 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (23rd ed.) Bandung: ALFABETA