

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI

JELI NATA LIYAS

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: jaznatan@yahoo.co.id

Abstract

The theme of the article is "economy based on the principles of Islam". The purpose of this study was to determine the influence of leadership on employee discipline at PT. Bank Syariah Mandiri Branch Duri. Population in this research is all employees at PT. Bank Syariah Mandiri Branch Duri which amounted to 41 people, So the sample taken in this study is all employees of PT. Bank Syariah Mandiri Duri Branch Office amounting to 40 people, this is because the leader is the object studied in this study, therefore the leadership is not included in this study. Data analysis used in this research is descriptive and quantitative analysis method. In this research used simple linear regression analysis model. $Y = 16,679 + 0,591X$, hence can be seen constant 16,679. Means when the leadership is considered constant, the discipline of work is 16.679, while the leadership (X) of the work discipline is positive as evidenced by the result $b = 0,591$ which means that any increase in leadership one unit will be able to raise the discipline of employees at PT. Bank Syariah Mandiri Branch Duri of 0,591 units. Can be obtained r-square value (coefficient of determination) of 0.384. This shows that leadership contributes to the influence of employee work discipline at PT. Bank Syariah Mandiri Branch Duri amounted to 38.4% while the rest (100% - 38.4%) = 61.6% influenced by other variables outside the variable in this study.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Islamic Bank

PENDAHULUAN

Kunci kesuksesan perusahaan terletak dari kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Dengan adanya kinerja yang baik, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri merupakan salah satu perbankan yang memakai prinsip syariah pertama yang ada di kota Duri. Seiring dengan kemajuan kota Duri saat ini, akan membuat perbankan-perbankan yang lainnya ikut membuka cabang di kota Duri.

Oleh karena itu, PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya.

Salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan mencari karyawan-karyawan yang berkompeten untuk bisa bersaing dengan karyawan perusahaan lainnya dalam menarik minat masyarakat untuk memakai jasa yang ditawarkan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Selain memiliki karyawan yang berkompeten, peranan pimpinan sangat menentukan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pimpinan merupakan orang

yang bertanggung jawab dalam memberikan tugas kepada para karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus terlebih dahulu diketahui dan disetujui oleh pimpinan sebelum dikerjakan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Berikut ini adalah nama-nama kepala cabang yang menjabat pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri dari tahun 2009-2016:

Tabel 1. Nama-Nama Kepala Cabang yang Menjabat Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri Tahun 2009-2016

No.	Tahun Menjabat	Nama Kepala Cabang
1.	2009-2012	Willy Novriwan
2.	2013-2014	Muhammad Fajar
3.	2014-Sekarang	Agung Bhayuntoro

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, 2017

Dari tabel 1 dapat dilihat dari tahun 2009-2016 terdapat tiga orang pemimpin yang menjabat pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Ketiga pemimpin tersebut mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. Berikut ini adalah data jumlah karyawan yang dimiliki PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri dari tahun 2012-2016:

Tabel 2. Jumlah Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Duri Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan
2012	32

2013	32
2014	32
2015	40
2016	41

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, 2017

Dari tabel 2 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri mengalami peningkatan. Hal ini sesuai dengan beban pekerjaan yang ada sehingga memerlukan tambahan karyawan untuk menunjang operasional perusahaan. Penambahan jumlah karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah.

Agar kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik, setiap karyawan harus dapat mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Hal ini berguna untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mematuhi aturan yang telah diberikan oleh pimpinan, diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat tercapai dengan maksimal sesuai dengan ketetapan yang diberikan oleh perusahaan. Dari tabel dibawah dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri dari tahun 2012-2016:

Tabel 3. Data Sanksi Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri Tahun 2012-2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sanksi Ringan	Sanksi Sedang	Sanksi Berat
1	2012	32	7	5	-
2	2013	32	10	7	-
3	2014	32	15	5	-
4	2015	40	10	6	-
4	2016	41	12	7	1

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, 2017

Dari tabel 3 dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima karyawan semakin meningkat, ini dikarenakan karyawan sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi para pimpinan dalam memimpin para bawahannya, agar dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah rincian sanksi yang diterima karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang dari tahun 2012-2016:

Tabel 4. Rincian Sanksi Yang Diterima Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri Tahun 2012-2016

Nama Saksi	2012	2013	2014	2015	2016
Datang Tidak Tepat Waktu	7	10	15	10	12
Izin Tanpa Keterangan	2	3	2	1	3
Pengambilan Inventaris Perusahaan	-	-	-	-	1
Jumlah	9	13	17	11	16

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, 2017

Dari tabel 4 dapat dilihat rincian sanksi yang diterima karyawan mengalami peningkatan. Pada keterangan sanksi datang tidak tepat waktu akan dikenakan teguran lisan yaitu sanksi ringan sedangkan pada keterangan izin tanpa keterangan apabila 3x berturut-turut tidak ada keterangan akan dikenakan sanksi sedang yaitu pemberian SP 1 kepada karyawan sedangkan pada keterangan pengambilan inventaris perusahaan akan dikenakan sanksi berat yaitu SP 2.

Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak pada pemberian *reward* yang diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya. Pemberian *reward* berguna untuk memotivasi semangat karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Pemberian

reward dilakukan dari hasil penilaian kinerja karyawannya setiap tahunnya dan ditentukan oleh pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah *reward* yang diberikan oleh pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri kepada para karyawan dari tahun 2012-2016:

Tabel 5. Jumlah Reward yang Diterima Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Reward (orang)	Bentuk Reward
2012	6	Sertifikat
2013	5	Sertifikat
2014	4	Sertifikat
2015	4	Sertifikat
2016	2	Sertifikat

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, 2017

Dari tabel 5 dapat dilihat jumlah *reward* yang di berikan oleh perusahaan mengalami penurunan hal ini dikarenakan tidak maksimalnya pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan. Tidak maksimalnya pencapaian target yang dilakukan karyawan dapat diakibatkan oleh kurangnya perhatian pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian *reward* dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat mencapai dan mengikuti semua ketentuan yang telah ditetapkan. Banyaknya pemberian *reward* yang ditujukan untuk karyawan merupakan salah satu contoh adanya kepemimpinan yang baik, yang bisa memberikan arahan serta tujuan untuk karyawannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas terlihat betapa pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Adanya permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Wursanto, 2005:200).

Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan/organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang (Rivai, 2009:821).

Menurut James M. Black dalam Samsudin (2010) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193)

Menurut Sutrisno (2013) didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakuknya. Namun peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dalil Kepemimpinan

Semua ulama dan fuqaha dari generasi ke generasi sepakat bahwa untuk menjalankan sebuah roda pemerintahan atau khilafah merupakan kewajiban agama yang sangat agung. Mereka menggunakan argumentasi fundamental dan esensial yang dinukilkan langsung dari nash sharih al-Qur’an, al-Hadits dan kaidah-kaidah ushul fiqh.

Dalil al-Qur’an yang membahas tentang imamah (kepemimpinan) dapat ditelusuri dan dikaji sebagaimana yang difirmankan Allah SWT, “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila mendapatkan hukum dan antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil” (QS. An-Nisa:58).

Firman Allah SWT tersebut adalah perintah umum yang mencakup semua bentuk amanah. Agama adalah amanah dan syari’ah adalah amanah. Adapun hukum dan syari’ah

adalah amanah. Dan seorang pemimpin yang melaksanakan syari'ah adalah amanah. Disinilah letak wajibnya memilih seorang khalifah atau pemimpin. Ibnu Jarir menegaskan bahwa asbabun nuzul (sebab-sebab turun ayat) QS. An-Nisa:58 tersebut adalah berkenaan dengan perintah wullatul amr (pemimpin yang sah).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Menurut Kartono (2014) disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen. Dia harus menghindari favoritisme yang bisa menelurkan prasangka buruk, rasa dendam, iri dan kecemburuan sosial.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah dikemukakan di atas maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut: "Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri".

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173) Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah

yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan di pelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek yang akan di teliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri yang berjumlah 41 orang.

Sampel

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2010:174) Sampel adalah sebagian dari populasi yang di jadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang di anggap mewakili dari suatu penelitian. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya di jadikan sampel atau di sebut juga dengan metode sensus. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Duri yang berjumlah 40 orang, hal ini dikarenakan pimpinan adalah objek yang diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu pimpinan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada responden yaitu karyawan untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan

model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.19 (*Statistical Package for Social Science*) yaitu analisis tentang hubungan antara satu *dependent* variabel dengan satu *independent* variabel. (Suharsimi Arikunto, 2010:339).

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linier sederhana. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2010, 270) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja.

α = konstan

β = Koefisien regresi

X = Kepemimpinan.

HASIL PENELITIAN

Dari sampel sebanyak 40 orang responden, didapat persamaan regresinya dengan menggunakan rumus SPSS. 19 yaitu : nilai $\alpha = 16,679$, $\beta = 0,591$, maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.679	5.052		3.302	.002
	Kepemimpinan	.591	.121	.620	4.870	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017

$$Y = 16,679 + 0,591X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat disimpulkan hasil dari persamaan regresi linear sederhana yaitu:

1. Konstanta (α) = 16,679 berarti saat kepemimpinan di anggap konstan maka disiplin kerja karyawan akan tetap sebesar 16,679.
2. Kepemimpinan (X) = 0,591 terhadap disiplin kerja karyawan adalah positif terbukti dari hasil $b = 0,591$ yang berarti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,591 satuan.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.679	5.052		3.302	.002
	Kepemimpinan	.591	.121	.620	4.870	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar 4,870. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,024. Maka terbukti bahwa : Kepemimpinan (X) = dengan t_{hitung} 4,870 > dari t_{tabel} 2,024 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank

Syariah Mandiri Cabang Duri. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Uji Analisis Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri digunakan koefisien determinasi (R^2), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil R-Square (Koefisien Determinan) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.368	3.56506
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber : Data Olahan SPSS 19, 2017.

Dari tabel 8 dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,384. Hal ini berarti kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 38,4\%) = 61,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

HASIL

1. Diharapkan pimpinan dapat lebih bertanggung jawab dalam memberikan tugas kepada bawahannya, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Diharapkan karyawan dapat membantu pimpinan dalam memberikan ide untuk kemajuan perusahaan.

3. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan dapat lebih taat terhadap peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian diluar variabel dalam skripsi ini guna menambah pengetahuan mengenai variabel lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri adalah setuju.
2. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$Y = 16,679 + 0,591X$, maka dapat dilihat konstanta sebesar 16,679. Berarti saat kepemimpinan di anggap konstan maka disiplin kerja sebesar 16,679, sedangkan kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja adalah positif terbukti dari hasil $b = 0,591$ yang berarti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri sebesar 0,591 satuan.

3. Variabel kepemimpinan (X) dengan $t_{hitung} 4,870$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan 0,000 lebih

- kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.
4. Dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 38,4\%) = 61,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
 5. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian terdahulu.
- Andespa, Roni. (2011). Menciptakan Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Dengan Desain Produk Harapan Pelanggan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 2(2): 143-153.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahayani, Ati. (2005). *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2004). *Pemasaran Bank*. Jakarta: Prenada Media.

Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1): 17-26.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(1): 43-57.

Andespa, Roni. (2010). Perspektif Karyawan Perbankan Mencapai Loyalitas Nasabah Di Kota Padang. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 1(1): 59-68.

- Rivai, Vethrizal dan Sagala Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Vethrizal dan Sagala Ella Jauvani. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondan. P. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon. (2007). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tika, Moh. Pabunda. (2010). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wursanto, I.G. (2005). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius.

