

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MANDIRI SYARIAH

**Nurmaysaroh,¹ Sabaruddin Ahmad Dongoran,² Yusrizal Efendi
Barus,³ Alinafiah Nasution⁴**

¹⁻⁴ Program Magister Management, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Sumatera Utara, Indonesia
Email: nurmaysaroh@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at PT Bank Syariah Mandiri, the sub-branch office of the tax village of North Labuhanbatu Regency. This research is descriptive. Samples were taken as many as 33 employees of Bank Syariah Mandiri branch office of the tax village of Labuhanbatu Uara Regency. This study aims to see the effect of work discipline, work environment and motivation on employee performance both simultaneously and partially. The results of this study conclude that work discipline, work environment and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Sub-Branch Office of Tax Village, North Labuhanbatu Regency.

Keywords: Influence, Work Discipline, Employee Performance, PT. Mandiri Syariah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 33 orang karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Uara. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kata kunci: Pengaruh, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, PT. Mandiri Syariah

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut agar dapat memproduksi barang dan jasa dengan kualitas yang baik, dan dapat memanfaatkan teknologi dan informasi, serta ilmu pengetahuan. Hal tersebut harus dipenuhi agar perusahaan dapat bersaing dan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuannya masing-masing, dan apabila tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, maka perusahaan akan tetap eksis di dunia bisnis. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologi yang digunakan atau sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan mengingat tingginya persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien, produktif dan disiplin dalam bekerja. Disiplin adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi tanpa adanya unsur paksaan, (Nitisemito, 2001). Disiplin menjadi sikap dari seseorang/keompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti segala keputusan yang ditetapkan (Sinungan, 2000). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Siagian 2003). Maka dari itu, disiplin kerja dibutuhkan untuk meningkatkan omset perusahaan.

Kinerja menjadi suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, menyangkut aktivitas dari unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses yang menghasilkan output, serta menjadi sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Martoyo, 2004). Selain itu, kinerja tidak hanya merupakan produktifitas, karena kinerja juga merupakan perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya, perilaku bebas untuk bertindak dan tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal peran seorang karyawan untuk meningkatkan fungsi efektif suatu organisasi.

Menurut Husnan (2004) bahwa kinerja adalah prestasi mengajar atau hasil mengajar. Kemampuan melaksanakan tugas atau

kinerja (*performance*) adalah suatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus-menerus. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah hasil mengajar secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya menurut Terry (2002) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, dan keduanya dapat merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai si karyawan. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Fenomena yang terjadi di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhan Batu Utara, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan dan adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan atasan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak kabupaten labuhanbatu utara.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 33 orang karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Populasi penelitian berasal dari wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017). Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian

ini adalah 33 orang karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression method*) dengan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Dengan demikian model analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data primer terdiri dari metode wawancara dan kuisioner sedangkan teknik pengumpulan data sekunder terdiri dari studi perpustakaan dan lembaga atau objek penelitian.

Uji validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa pengukuran validitas dapat dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Perhitungan korelasi *bivariate* masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Teknik pengujian validitas dengan menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pertanyaan terhadap skor total. Menurut Sugiyono (2012) jika nilai validitas *Corrected Item Total Correlation* setiap pertanyaan lebih besar dari r-tabel maka butir pertanyaan dianggap sudah valid tetapi jika berada dibawah r-tabel maka item pertanyaan tersebut tidak lagi diikutsertakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ditentukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*, kemudian dilakukan pengukuran dengan menggunakan *software SPSS*. Hasil yang diperoleh dari SPSS, angka

Cronbach Alpha dibandingkan dengan angka ketentuan batas reliabilitas. Jika angka *Cronbach Alpha* > 0,60, maka pernyataan diatas signifikan yang berarti bahwa pernyataan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas.

Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian uji t sig yaitu dengan melihat tingkat pengaruh yang signifikan yang didasarkan pada p value < $\alpha = 5\%$. Atau melihat nilai t-hitung harus lebih besar dari t-tabel. Sebaliknya jika t-hitung < dari t-tabel maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan. Sedangkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh/simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F. Uji ini menggunakan p value < $\alpha = 5\%$. Dengan ketentuan, jika F-hitung > dari F-tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinilai berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh tabel koefisien pada kolom signifikansi, yang menunjukkan nilai < $\alpha = 5\%$. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS version 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari angket yang diberikan kepada 33 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Angket Tiap-tiap Variabel

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Disiplin Kerja (X1)	1. X11	66.7	27.3	6.1	0.0	0.0	100
	2. X12	45.5	51.5	3.0	0.0	0.0	100
	3. X13	51.5	45.5	3.0	0.0	0.0	100
	4. X14	48.5	42.4	6.1	3.0	0.0	100
	5. X15	36.4	57.6	3.0	3.0	0.0	100
	6. X16	48.5	39.4	9.1	3.0	0.0	100
	7. X17	42.4	54.5	3.0	0.0	0.0	100
	8. X18	42.4	39.4	15.2	3.0	0.0	100
	9. X19	27.3	69.7	0.0	0.0	3.0	100
	10. X110	39.4	51.5	0.0	9.1	0.0	100
Kinerja Karyawan (Y1)	1. Y11	42.4	57.6	0.0	0.0	0.0	100
	2. Y12	33.3	57.6	9.1	0.0	0.0	100
	3. Y13	45.5	54.5	0.0	0.0	0.0	100
	4. Y14	27.3	66.7	6.1	0.0	0.0	100
	5. Y15	30.3	36.4	30.3	0.0	3.0	100
	6. Y16	24.2	54.5	18.2	3.0	0.0	100
	7. Y17	36.4	57.6	6.1	0.0	0.0	100
	8. Y18	21.2	66.7	6.1	3.0	3.0	100
	9. Y19	18.2	78.8	3.0	0.0	0.0	100
	10. Y110	24.2	69.7	6.1	0.0	0.0	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Kerjasama dan saling menghormati akan meningkatkan kedisiplinan. Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (66.67%), setuju 9 orang (27.27%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Saya selalu mengenakan tanda pengenal selama jam kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (45.45%), setuju 17 orang (51.52%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Absensi sebagai tolak ukur pegawai tersebut disiplin. Responden yang menjawab

sangat setuju 17 orang (51.52%), setuju 15 orang (45.46%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Sanksi diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (48.48%), setuju 14 orang (42.42%), kurang setuju 2 orang (6.06%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No.5: Saya selalu mencapai target kerja yang sudah direncanakan. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (36.36%), setuju 19 orang (57.58%), kurang setuju 1 orang (3.03%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu berarti pegawai tersebut berdisiplin. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (48.48%), setuju 13 orang (39.39%), kurang setuju 3 orang (9.09%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Ketekunan dan kerajinan terhadap pekerjaan akan baik pengaruhnya terhadap peningkatan disiplin. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42.42%), setuju 18 orang (54.55%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya hadir tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kantor. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42.42%), setuju 13 orang (39.39%), kurang setuju 5 orang (15.15%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27.27%), setuju 23 orang (69.69%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran aturan kantor akan diberi sanksi. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (39.39%), setuju 17 orang (51.52%), kurang setuju 0 orang (0%), dan tidak setuju 3 orang (9.09%).

Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Saya bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42.42%), dan setuju 19 orang (57.58%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target. Responden yang menjawab sangat

setuju 11 orang (33.33%), setuju 19 orang (57.58%), dan kurang setuju 3 orang (9.09%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya selalu teliti dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (45.45%), dan setuju 18 orang (54.55%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27.27%), setuju 22 orang (66.67%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Saya tidak melakukan pekerjaan lain di waktu jam kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (30.30%), setuju 12 orang (36.36%), kurang setuju 10 orang (30.30%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Hasil kinerja saya selama ini dijadikan penilaian berhasil atau tidaknya. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 18 orang (54.54%), kurang setuju 6 orang (18.18%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja saat timbul masalah dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (36.36%), setuju 19 orang (57.57%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21.21%), setuju 22 orang (66.67%), kurang setuju 2 orang (6.06%), tidak setuju 1 orang (3.03%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya memiliki skill sesuai dengan pekerjaan saya. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18.18%), setuju 26 orang (78.78%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 23 orang (69.69%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *Correlation Coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$) sehingga didapat r-tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi r-

hitung > r-tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 33 orang, maka nilai r-tabel dapat ditentukan dari: $dk = n - 2 = 33 - 2 = 31$. Nilai r-tabel dengan $dk = 31$ adalah **0,344**. Jadi, jika **r-hitung > 0,344** maka item pertanyaan dinyatakan **valid**.

Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas baru dilakukan uji reabilitas terhadap data tersebut dan didapatkan nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada output SPSS diketahui bagian *normal P-P Plot of Resegsion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Tabel 2

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	VIF			Tolerance	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	7.678	6.826		1.125	.270			
1 Disiplin_Kerja	.182	.218	.158	.837	.409	.485	2.062	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Pada ouput SPSS bagian tabel *Coefficients* diatas, angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Pola Scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression method*), untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang

dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS dengan hasil data seperti pada tabel 5.9. diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 7.678 + 0,182 \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X_1 (disiplin kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0,182, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini berarti disiplin kerja di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara telah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolakbelakang dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sanjaya di tahun 2015, dimana hasil penelitian olehnya menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siagian, SP. 2006. *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Husnan, Suad, 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke Empat, Yogyakarta; BPFE.
- Martoyo, Susili 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Jakarta : Ghalia.
- Terry George & Rue, Leslie W. Alih bahasa Sadeli, 2002. *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.