

## Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara

Benny Dame<sup>1</sup>  
Wehelmina Rumawas<sup>2</sup>  
Welly Waworundeng<sup>3</sup>

Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

Email: [bennyalbertdame@gmail.com](mailto:bennyalbertdame@gmail.com)<sup>1</sup> [feibyrumawas@unsrat.ac.id](mailto:feibyrumawas@unsrat.ac.id)<sup>2</sup> [wellywaworundeng@unsrat.ac.id](mailto:wellywaworundeng@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract.** *Employee performance is seen from what he does and "provides" work that is in accordance with what has become the goal of the organization or company where he works. Thus the problem of employee performance becomes a very "urgent" concern in any organization, both government organizations and private companies that need very serious handling. This study aims to analyze the effect of work discipline, organizational commitment, and work motivation on employee performance. Sampling using proportional random sampling method, data obtained by using a questionnaire to 67 respondents at the Prisma Dana Bank of North Sulawesi. The data were analyzed using a structural equation model with the help of the SmartPLS 3 application. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on work motivation, organizational commitment has a positive and significant effect on work motivation, organizational commitment has a positive and significant effect on work motivation, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keyword:** *work discipline, organizational commitment, work motivation, employee performance*

**Abstrak.** Kinerja karyawan terlihat dari apa yang ia kerjakan dan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja. Dengan demikian masalah kinerja karyawan menjadi perhatian yang sangat urgen dalam organisasi apapun, baik organisasi pemerintah maupun perusahaan swasta perlu penanganan yang sangat serius. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penarikan sampel menggunakan metode *proporsional random sampling*, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner terhadap 67 responden di Bank Prisma Dana Sulut. Data dianalisis dengan menggunakan structural equation model dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** disiplin kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja, kinerja karyawan

### Pendahuluan

Keberhasilan organisasi perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Leslie (1979) kinerja adalah hasil kerja seseorang yang didasarkan pada penyempurnaan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkannya. Sedangkan Rumawas (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Masalah kinerja telah banyak diteliti, dikaji oleh para ahli manajemen sumberdaya manusia, terutama yang dikaitkan dengan sektor swasta, walaupun penelitiannya lebih banyak dilakukan secara sendiri-sendiri. Sedangkan penelitian secara bersama-sama apalagi interaksi antar variabel yang menentukan kinerja karyawan masih sangat variatif. Mahmudi (2007) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pada sistem penilaian tradisional kinerja, hanya dikaitkan dengan factor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering dikaitkan dengan factor-faktor lain di luar factor personal sebagai penentu, seperti sistem, situasi, kepemimpinan atau tim.

Disiplin kerja mendapat perhatian penting dari para peneliti dalam mengevaluasi karyawan, karena pada hakekatnya upaya untuk menumbuhkan kesadaran dalam bekerja melaksanakan tugas yang dibebankan, pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, tapi melalui Pendidikan formal dan non formal (Harlie, 2010).

Sikap pekerja terhadap organisasi merupakan bagian penting dalam hubungan organisasi, studi sering berfokus pada komitmen organisasional. Ketertarikan akan komitmen organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh hubungan negative yang ditunjukkan dengan keluarnya karyawan (Sahi dan Mahajan, 2014).

Memotivasi karyawan merupakan salah satu aspek penting dan menantang dari aspek manajemen. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins and Judge, 2015). Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain (Thoha, 2007).

Ivancevich et al (2001) menjelaskan kinerja adalah sebuah *outcome* sebagai fungsi dari perilaku. Artinya hasil itu ditentukan oleh perilaku, atau orang yang berperilaku memiliki hasil. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan kondisi pengelolaan karyawan pada Bank Prisma Dana Sulut. Kondisi empiric memperlihatkan dengan sistem kompensasi dan peluang karir yang diterapkan akan memotivasi karyawan yang selanjutnya menentukan kinerja karyawan dalam bekerja, terutama bagi karyawan yang menerima langsung kompensasi yang seharusnya diterimanya, baik dalam penerapan pemberian penghargaan (*reward*) maupun penerapan pemberian hukuman (*punishment*). Hal ini sangat fenomenologis di kalangan karyawan, dimana karyawan yang berprestasi mendapat *reward*, seperti kenaikan jabatan, maupun tambahan pendapatan lainnya. Sebaliknya apabila melakukan kesalahan, pimpinan tidak segan-segan memberikan punishment memindahkan ke jabatan yang tidak strategis serta bentuk *punishment* lainnya. Kondisi ini sangat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal-hal tersebut adalah merupakan bentuk motivasi yang dilakukan organisasi, dalam hal ini adalah Bank Prisma Dana Sulut.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa jika perusahaan tidak menerapkan disiplin yang menjadi komitmen organisasi secara optimal terhadap karyawan, maka akan menentukan kinerja karyawan. Artinya jika disiplin yang diterapkan tidak sesuai

dengan aturan dari perusahaan, maka berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan dari Haerani (2003); Yulk dan Van Fleet (1992), dan Lock (1992), melalui penelitian menyimpulkan bahwa dengan disiplin dalam melaksanakan tugas oleh karyawan, kompetensi individu serta kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang ditemukan oleh Banker (1996), menyimpulkan bahwa dengan keputusan yang tepat serta kompensasi yang benar akan mendorong seseorang untuk termotivasi bekerja dengan baik, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Masalah kinerja tersebut di atas juga didapati pada Bank Prisma Dana Sulut. Dimana Bank Prisma Dana Sulut mengharapkan bahwa para karyawannya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku, yaitu melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, dan mencapai sasaran kerja yang ditetapkan. Dari identifikasi masalah yang dikemukakan maka mendorong penulis untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## Tinjauan Pustaka

### Disiplin Kerja

Veithzal (2006) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan atau karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Steers, 1977). Meyer dan Allen (1990) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengikat karyawan pada organisasi.

### Motivasi Kerja

Dalam pengertian kognitif Motivasi kerja diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya (Danim, 2004).

Sedangkan Hasibuan (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang memberikan kegairahan kerja seorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan akan kebutuhan.

### Kinerja Karyawan

Rumawas (2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Mangkunegara (2005) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

### Hipotesis dan Model Penelitian

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dalam penelitian ini di Hipotesiskan berdasarkan hasil penelitian dari Purnomo, Djudi, dan Mayowan (2017) dan Esthi dan Marwah (2020). Hasil penelitian keduanya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka disusun hipotesis 1 sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosento, Lahat, dan Susiloewati (2019), dan juga penelitian dari Purnamasari, Ekasari, dan Madjid (2019), yang meneliti hubungan antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Maka disusun hipotesis 2 sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut.

Penelitian yang dilakukan oleh Farida, Iqbal, dan Kurniasih (2016), dan juga penelitian dari Hadiwijaya dan Hanafi (2013), mengenai hubungan antara Komitmen organisasional terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka disusun hipotesis 3 sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut.

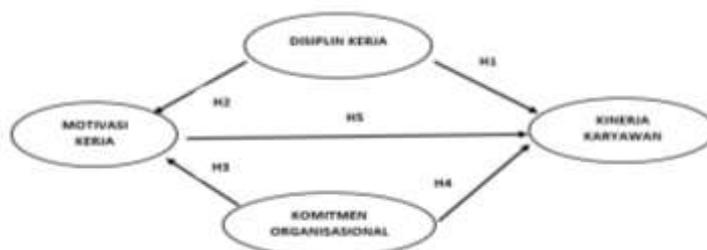
Penelitian yang dilakukan oleh Rumawas (2011) mengenai hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan, demikian juga dengan penelitian dari Purnama, Sunuharyo, dan Prasetya (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini di hipotesiskan berdasarkan penelitian dari Liana dan Irawati (2014) dan juga penelitian dari Tolu, Mamentu, Rumawas (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka disusun hipotesis 5 sebagai berikut:

H5: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut.

Berikut disusun model penelitian berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan.



Gambar 1 Model Penelitian

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Prisma Dana Sulut yang berjumlah 205 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebesar 67 responden. Untuk menjamin keterwakilan setiap unit penarikan sampel dilakukan secara Proporsional random sampling.

Data dikumpulkan dengan kuesioner yang berisi pernyataan untuk menguji variable disiplin kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan rentang nilai dar 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Data yang didapat dianalisis dengan metode Structural Equation Model dengan bantuan sofeware SmartPLS 3.0.

### Definisi Operasional Penelitian.

Disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan indicator dari Sutrisno (2011) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya dalam perusahaan. Komitmen organisasional dalam penelitian ini menggunakan indicator dari Allen dan Meyer (1991) yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normative. Motivasi kerja menggunakan indicator dari Hasibuan (2009) yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Kinerja karyawan menggunakan indicator dari Dessler (2010) yaitu kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran, dan kemandirian.

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Dari total responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 43 (64,2%) adalah laki-laki dan 24 (35,8%) adalah perempuan. Berdasarkan usia, kurang dari 25 Tahun 4 (5,9%), antara 26 – 35 Tahun 27 (40,3%), antara 36 – 45 tahun 22 (32,9%), dan lebih dari 46 Tahun 14 (20,9%). Berdasarkan Pendidikan responden 28 (41,8%) berpendidikan SLTA, 37 (55,2%) berpendidikan Diploma/Sarjana, dan 2 (3%) berpendidikan S2/S3).

#### Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran dapat dinilai dengan menguji *reliability*, *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Reliability* dapat dinilai dengan menentukan *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dan *Composite reliability*. Dari table 1 dapat dilihat nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,7 dan nilai *Composite reliability* lebih dari 0,7. Nilai ini sudah memenuhi rekomendasi dari Hair et al. (2014), maka dikatakan reliable. *Convergent validity* dapat dinilai dengan menentukan *loading factor* dan *average variance extracted*. Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* lebih dari 0,7, dan nilai *avarage variance extracted* lebih dari 0,5, ini sudah memenuhi rekomendasi Hair et al. (2014). *Discriminant validity* dapat dinilai dengan menentukan nilai *Fornell Larcker Criterion* dan *Cross loading*. Dari table 2 dapat dilihat bahwa nilai *Fornell larcker criterion* menunjukkan korelasi variable itu sendiri lebih besar dengan korelasi dengan variable lainnya, dan nilai *cross loading* pada Tabel 3 menunjukkan korelasi setiap indicator dengan variable itu sendir lebih besar dengan korelasi indicator dengan variable lainnya. Maka penelitian ini dianggap valid.

Tabel 1 Hasil Uji Model Pengukuran

| Vartabel                                    | Indicator | Loading Factor | Composite reliability (CR) | Average Variance extracted (AVE) |
|---|-----------|----------------|----------------------------|----------------------------------|
| Disiplin Kerja<br>$\alpha = 0,926$          | DK1       | 0,884          | 0,947                      | 0,865                            |
|   | DK2       | 0,929          |                            |                                  |
|   | DK3       | 0,916          |                            |                                  |
|   | DK4       | 0,887          |                            |                                  |
| Komitmen Organisasional<br>$\alpha = 0,709$ | KO1       | 0,820          | 0,837                      | 0,779                            |
|   | KO2       | 0,776          |                            |                                  |
|   | KO3       | 0,787          |                            |                                  |
| Motivasi Kerja<br>$\alpha = 0,813$          | MK1       | 0,870          | 0,889                      | 0,710                            |
|   | MK2       | 0,837          |                            |                                  |
|   | MK3       | 0,847          |                            |                                  |
| Kinerja Karyawan<br>$\alpha = 0,918$        | KK1       | 0,864          | 0,936                      | 0,744                            |
|   | KK2       | 0,893          |                            |                                  |
|   | KK3       | 0,815          |                            |                                  |
|   | KK4       | 0,810          |                            |                                  |
|   | KK5       | 0,810          |                            |                                  |
|   | KK6       | 0,863          |                            |                                  |

**Tabel 2 Fornell Larcker Criterion**

|                         | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan | Komitmen Organisasional | Motivasi Kerja |
|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|----------------|
| Disiplin Kerja          | <b>0,904</b>   |                  |                         |                |
| Kinerja Karyawan        | 0,661          | <b>0,843</b>     |                         |                |
| Komitmen Organisasional | 0,438          | 0,700            | <b>0,795</b>            |                |
| Motivasi Kerja          | 0,456          | 0,696            | 0,598                   | <b>0,853</b>   |

**Tabel 3 Cross Loading**

|     | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan | Komitmen Organisasional | Motivasi Kerja |
|-----|----------------|------------------|-------------------------|----------------|
| DK1 | 0,884          | 0,606            | 0,395                   | 0,453          |
| DK2 | 0,929          | 0,654            | 0,424                   | 0,440          |
| DK3 | 0,916          | 0,597            | 0,415                   | 0,385          |
| DK4 | 0,887          | 0,521            | 0,341                   | 0,363          |
| KK1 | 0,572          | 0,864            | 0,647                   | 0,633          |
| KK2 | 0,663          | 0,893            | 0,545                   | 0,555          |
| KK3 | 0,409          | 0,815            | 0,479                   | 0,548          |
| KK4 | 0,640          | 0,810            | 0,617                   | 0,583          |
| KK5 | 0,523          | 0,810            | 0,609                   | 0,602          |
| KK6 | 0,534          | 0,863            | 0,621                   | 0,591          |
| KO1 | 0,395          | 0,560            | 0,820                   | 0,482          |
| KO2 | 0,364          | 0,537            | 0,776                   | 0,532          |
| KO3 | 0,280          | 0,574            | 0,787                   | 0,406          |
| MK1 | 0,398          | 0,609            | 0,522                   | 0,876          |
| MK2 | 0,381          | 0,549            | 0,519                   | 0,837          |
| MK3 | 0,389          | 0,520            | 0,490                   | 0,847          |

**Uji Model Struktural (*Inner Model*)**

Uji Model structural penelitian ini dilakukan dengan menguji hipotesis yang diajukan. Berikut hasil uji hipotesis:

Hipotesis 1 Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 4 korelasi antara Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

adalah sebesar **0,361**, nilai T-Statistik **4,451 > 1,96**, dan P-Value **0,000 < 0,05**. Maka H1 **diterima**, yang berarti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis 2, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari Tabel 4 korelasi antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja adalah sebesar **0,241**, nilai T-statistik **1,993 > 1,96**,

dan P-Value  $0,047 < 0,05$ . Maka H2 **diterima**, yang berarti bahwa Disiplin kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 3, Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari Tabel 4 korelasi antara Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja adalah sebesar  $0,492$ , nilai T-Statistic  $3,692 > 1,96$ , dan P-Value  $0,000 < 0,05$ . Maka H3 **diterima**, yang berarti bahwa Komitmen organisasional **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Motivasi kerja.

Hipotesis 4, Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 4, korelasi antara Komitmen organisasional dan Kinerja karyawan adalah sebesar  $0,350$ , nilai T-Statistic  $3,471 > 1,96$ , dan P-Value  $0,001 < 0,05$ . Maka H4 **diterima**, yang berarti bahwa Komitmen organisasional **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis 5, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 4, korelasi antara Motivasi kerja dan Kinerja karyawan adalah sebesar  $0,322$ , nilai T-statistik  $3,164 > 1,96$ , dan P-Value  $0,002 < 0,05$ . Maka H5 **diterima**, yang berarti bahwa Motivasi kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja karyawan.

## Pembahasan

Korelasi antara Disiplin kerja dan Kinerja karyawan adalah  $0,361$ , nilai T-Statistic  $4,451 > 1,96$ , dan nilai P-Value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik Kinerja karyawan di Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Purnomo, Djudi dan Mayowan (2017), dan Esthi dan Marwah (2020). Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dibentuk oleh taat terhadap peraturan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan yang dibentuk oleh Produktifitas karyawan.

Korelasi antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja adalah  $0,241$ , nilai T-statistik  $1,993 > 1,96$ , dan P-Value  $0,047 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Hasil ini mendukung

penelitian dari Rosento, Lahat, dan Susiloewati (2019), dan juga penelitian dari Purnamasari, Ekasari, dan Madjid (2019). Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dibentuk melalui taat terhadap peraturan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan melalui prestasi kerja karyawan.

Korelasi antara Komitmen organisasional dan motivasi kerja adalah sebesar  $0,492$ , nilai T-Statistic  $3,692 > 1,96$ , dan P-Value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Semakin tinggi Komitmen organisasional maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida, Iqbal, dan Kurniasih (2016), dan juga penelitian dari Hadiwijaya dan Hanafi (2013). Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang terbentuk melalui komitmen afektif meningkatkan motivasi kerja yang ditunjukkan melalui prestasi karyawan.

Korelasi antara Komitmen organisasional dan Kinerja karyawan adalah sebesar  $0,350$ , nilai T-Statistic  $3,471 > 1,96$ , dan P-Value  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rumawas (2011) dan penelitian dari Purnama, Sunuharyo, dan Prasetya (2016). Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang terbentuk dari komitmen afektif meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui produktivitas karyawan.

Korelasi antara Motivasi kerja dan Kinerja karyawan adalah sebesar  $0,322$ , nilai T-statistik  $3,164 > 1,96$ , dan P-Value  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi utara. Semakin tinggi Motivasi kerja maka semakin baik Kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Liana dan Irawati (2014) dan juga penelitian dari Tolu, Mamentu, Rumawas (2021). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dibentuk melalui prestasi karyawan meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui produktivitas karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan kajian dengan menggunakan alat analisis structural equation model terhadap model penelitian yang diajukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut. 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut. 3). Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut. 4). Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Prisma Dana Sulut. 5). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut.

### Referensi

- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (1991) "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1(1): 61-89.
- Banker, R. D., Seok Yong, I., Poter, G., dan Srinivasan, D. (1996). Contextual Analysis of Performance Impact of Outcome Based Incentive Compensation. *Academy of management Journal*, 39(4).
- Danim, Sudarwa. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*. RinekaCipta. Jakarta.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Human Resource Management*. Indeks, Jakarta .
- Esthi, R.B. dan Marwah, Y.N. (2020), Kinerja Karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, Vol.22, No.1.
- Farida, S.I., Iqbal, M., dan Kurniasih, A. 2016. Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan*, Vol. 46, No.1.
- Haerani, Sitti. 2003. *Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Peluang karir, Stres, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. makasar . Disertasi tidak diterbitkan. Program Pascasarjana UNHAS. h. 121.
- Hadiwijaya, H., dan Hanafi, A. 2013. Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol.X, No.2.
- Hair, J.F. Jr; R.E. Anderson, R.L. Tatham & W.C. Black. 2014. *Multivariate Data Analysis 7ed*. Pearson New International Edition.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Hasibuan, M.S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ivancevich, Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management*.: Mc-Graw-Hill Company. New York.
- Leslie, J Briggs, 1979. *Introductory Design: Principles and Applications*: Educational Technology Publication. Englewood Cliffs New Jersey.
- Liana, Y., dan Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja, terhadap komitmen karyawan dan Kinerja karyawan pada perusahaan air minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol.3, No.1.
- Lock, R. (1992). Gender and Practical Skill Performance in Science. *Journal of Research in Science Teaching*, 29(3).
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Purnamasari, W., Ekasari, R., dan Madjid, I. 2019. Pengaruh disiplin Kerja, Semangat Kerja terhadap Motivasi dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Jurnal Ecopreneur*, Vol.2, No.1.
- Purnama, N.Q., Sunuharyo, B.S., dan Prasetya, A. (2016), Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No.2.
- Purnomo, C.A.H., Djudi, M., dan Mayowan, Y. (2017), Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 48, No.1
- Veithzal, R. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Murai Kencana, Jakarta.

- Rosento, R., Lahat, M.A., dan Susilowati, I.H. (2019), Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, Vol.4, No.3.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Unsrat Press. Manado.
- Rumawas, W. (2011), Pengaruh kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional, kompensasi, dan kinerja karyawan (studi pada perusahaan jasa konstruksi bersertifikat ISO-9000 di Provinsi SULUT). *Jurnal JAM*, Vol. 9, no.4.
- Sahi, G.K., and Mahajan, R. (2014), Employees organisational commitment and its impact on their actual turnover behaviour through behavioural intentions. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, Vol. 26 (4), pp. 621 – 646
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta. Kencana Pranada Media Grup.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A., (2015), *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tolu, A., Mamentu, M., dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11, No.1.
- Yukl, G., and Van Fleet, D. (1992). Theoty and Research on Leadership in organization. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.3.