

## Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan Bank

Edsel M. Malomis  
William A. Areros  
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Administasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email: [edselmalomis123@gmail.com](mailto:edselmalomis123@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study intends to find out the extent of the influence of discipline and work motivation on employee performance. The object of this research is employees at PT Bank SulutGo main branch located in the city of Manado. Sampling was carried out using the formula proposed by Slovin, so the number of samples in this study were 60 employees out of a total of 150 employees as the population. By using regression analysis, the results show that discipline partially influences employee performance, so does work motivation affects employee performance. The results of the multiple regression analysis between discipline and work motivation on employee performance showed a significant effect. Through this research, it is hoped that the management of PT Bank SulutGo can continue to improve employee performance by striving to maintain, even encourage employee discipline and work motivation with a humanistic approach in accordance with the development of contemporary human resource governance.*

*Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja kerjawan. Adapun obyek penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank SulutGo cabang utama yang berkedudukan di kota Manado. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan dari jumlah 150 karyawan sebagai populasi. Dengan menggunakan alat analisis regresi diperoleh hasil bahwa secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, demikian juga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Melalui penelitian ini, diharapkan manajemen PT Bank SulutGo dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dengan berupaya mempertahankan, bahkan mendorong disiplin karyawan dan motivasi kerja dengan pendekatan yang humanis sesuai dengan perkembangan tata kelola sumber daya manusia yang kontemporer.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

---

### Pendahuluan

Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang penting. Terdapat asumsi bahwa semakin disiplin karyawan akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang bisa dicapai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik merupakan hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Indikator disiplin kerja antara lain terkait dengan upaya mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi. Dalam konteks yang lebih luas, tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan

berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan (Tamba, Pio dan Sambul, 2018).

Selain disiplin, motivasi juga mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja dan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Bawanda, Pio, dan Rumawas, 2018).

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja telah menjadi terminologi yang sering digunakan orang dalam pembahasan dan diskusi berkaitan dengan mendorong keberhasilan sumber daya manusia dan organisasi (Pio, 2015). Juga merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan sejauh mana unjuk kerja yang dilakukan karyawan selama kurun waktu tertentu selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan. Namun, secara sederhana kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006).

Kinerja karyawan terwujud karena dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal individu karyawan. Sebagaimana pendapat dari Al-Ahmadi (2009) bahwa kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan beberapa faktor kepribadian seperti pengalaman kerja, kewarganegaraan, jenis kelamin dan status perkawinan dan dengan tingkat pendidikan.

PT Bank Sulutgo telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja. Misalnya adanya jenjang karir yang jelas sebagai salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Bank menetapkan mekanisme promosi, mutasi dan demosi dengan kriteria yang jelas. Ketentuan

tersebut menjadi salah satu patokan bagi karyawan untuk menentukan arah pengembangan karirnya. Bank SulutGo juga memiliki kebijakan untuk terlebih dahulu mengoptimalkan karyawan yang ada untuk menduduki posisi yang lebih tinggi daripadaharus merekrut dari perusahaan lain. Selain itu, dalam upaya mendukung peningkatan kinerja karyawandan juga sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan terbaiknya, PT. Bank SulutGo memberikan perhatian yang besar terhadap kesejahteraan pegawainya dengan memberikan remunerasi (imbalan gaji) yang layak dan program pensiun sebagai bentuk apresiasi atas upaya yang diberikan karyawan bagi kemajuan perusahaan.

### **Tinjauan Pustaka** **Disiplin Kerja**

Dalam mencapai suatu tujuan yang baik bagi perusahaan yaitu untuk meningkatkan disiplin kerja dan dari itu sebagai karyawan harus mampu untuk memahami dan memperhatikan macam-macam disiplin yang baik. Menurut Mangkunegara (2013) terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif: (1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan; (2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengetahui peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015) faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Rivai (2011) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu disiplin retribusi, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, perspektif utilitarian. Kemudian Sinungan (2003) memaknai disiplin kerja sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

## Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013) menjelaskan motivasi kerja yang terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Namun demikian, sistem motivasi organisasi dapat dianggap baik dari sudut pandang fungsi sistem motivasi dan dari sudut pandang penilaian dan motivasi para karyawan.

Caruth dan Handlogten (2002) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang paling khusus dianggap sebagai cikal bakal motivasi karyawan. Penghargaan yang diterima karyawan bermacam-macam. Studi Hawthorne tentang hubungan manusia sebagai pendekatan awal manajemen, dimana kebutuhan dan motivasi karyawan menjadi fokus utama manajer (Bedeian, 1993). Melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan merupakan kekuatan pendorong terpenting bagi keberhasilan organisasi dimanapun. Motivasi kerja karyawan di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan didalam organisasi untuk berkomitmen pada kinerja (Mensah dan Tawiah, 2016).

Teori ERG Robbins dan Judge (2015) menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu : (1) Kebutuhan eksistensi, ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup berupa kebutuhan fisik; (2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain; (3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif. Jadi motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007). Merupakan hasil kinerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2012). Pendapat yang lebih sederhana mengatakan kinerja karyawan terkait dengan apa yang diharapkan dari hasil kerja seseorang, untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukan upaya dalam pencapaiannya (Pio, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) Efektifitas dan efisiensi; 2) Otoritas/wewenang; 3) Disiplin; 4) Inisiatif (Prawirosentono, 1999). Sedangkan standar utama dalam mengukur kinerja karyawan meliputi: 1) *Quantity of output* (kuantitas keluaran); 2) *Quality of output* (kualitas keluaran); 3) *Timelines of output* (waktu keluaran); 4) *Presences at work* (tingkat kehadiran); 5) *Efficiency of work completed* (efisiensi); 6) *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) (Mathis dan Jackson, 2010).

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.  
H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan cara pengumpulan data melalui wawancara, pengisian kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian sebanyak 150 orang dan sampel berjumlah 60 responden yang dilakukan dengan cara menggunakan rumus slovin. Untuk menganalisis data digunakan regresi linear berganda yang merupakan metode statistik untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan persamaan OLS Regresi (*Ordinary Least Square Regression*).

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t (parsial) yang bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel

independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017).

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas dinyatakan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0,254), sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing item pertanyaan dapat dikatakan valid yaitu, mampu mengukur variabel nilai disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil Uji Reliabilitas terlihat nilai Cronbach's Alpha dari variabel disiplin adalah  $0,708 > 0,60$ , variabel motivasi kerja adalah  $0,676 > 0,60$ , dan variabel kinerja karyawan adalah  $0,720 > 0,60$ , maka ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Hipotesis

Hasil Uji t diketahui pada variabel disiplin nilai sig  $0,002 < 0,05$  serta nilai  $t_{hitung}$  3.203 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.00100, dan pada variabel motivasi kerja nilai sig  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $t_{hitung}$  4.425 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.00100, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.640 > nilai  $F_{tabel}$  3.16 dan nilai sig pada tabel ANOVA adalah  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 7,557 + 0,220 + 0,340 + e$ . Nilai constanta adalah 7.557, artinya jika Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilai 0 atau  $X = 0$ , maka kinerja karyawan nilainya adalah 7.557. atau 7.557%. Nilai koefisien regresi variabel independent Disiplin (X1) sebesar 0.220; artinya jika variabel independent Disiplin (X1) nilainya tetap atau constanta ( $a = 0$ ) dan Disiplin (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.220%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya Disiplin (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). semakin meningkat variabel Disiplin maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.340; artinya jika variabel independent Motivasi Kerja (X2) nilainya tetap

atau constanta ( $a = 0$ ) dan Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.340%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). semakin meningkat variabel Motivasi Kerja maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan.

### Uji Analisis Koefisien Determinasi

Angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.432 atau 43.2% Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja sebesar 0.432 atau 43.2%, sedangkan sisanya 56.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Disiplin dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama-Manado. Berdasarkan hasil penelitian melalui pembagian kuesioner, wawancara, dan observasi. Pada bagian karakteristik responden karyawan dapat dilihat usia responden bervariasi dari 24 – 51 tahun dan pekerjaan bidang responden bervariasi seperti Teller, Customer Service, Devisi SDM dan Umum, Devisi Akuntansi dan Laporan, Devisi Administrasi Kredit, Devisi Kredit Konsumer, Devisi Kredit Komersil, Devisi Antraks, Satpam, dan OB. Waktu bekerja yang bervariasi mulai dari 1-3 tahun, 3-5 tahun, 5-10 tahun, lebih Serta responden yang paling dominan yaitu berjenis kelamin laki – laki, dan berpendidikan S1.

Dalam hasil uji validitas semua variabel dikatakan valid yang berarti semua pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini dan dalam hasil uji reliabilitas pernyataan tersebut reliabel. Hasil dari pengujian hipotesis, analisis regresi berganda, dan analisis koefisien determinasi yang diuji menggunakan software SPSS versi 21 mempresentasikan hasil yang signifikan dan terdapat pengaruh yang positif pada variabel Disiplin terhadap variabel motivasi kerja.

Dari penelitian ini dapat dilihat cara PT. Bank SulutGo dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan disiplin melalui ketepatan waktu di kantor serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel X1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif

antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Dilihat dari konsistensi masuk kantor tepat waktu pada pukul 07.30 untuk karyawan bagian Frontliner dan 08.00 untuk karyawan dibagian lainnya, penerapan disiplin selanjutnya yaitu karyawan menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab secara efektif, dan memperhatikan tingkat absensi. Jika karyawan tidak mematuhi penerapan disiplin dari perusahaan maka hal tersebut akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan dan berpengaruh pada penerimaan insentif. Sebaliknya jika karyawan mampu mematuhi seluruh penerapan disiplin maka karyawan akan menerima reward berupa peningkatan pengembangan karir dari pihak PT. Bank SulutGo.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel X2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama – Manado, dimana Bank SulutGo menyediakan berbagai aspek untuk menciptakan motivasi pada karyawan untuk bekerja, yaitu keberadaan jenjang karir yang jelas serta pemberian insentif (gaji) yang proposional merupakan faktor yang dapat menumbuhkan motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Bank SulutGo menetapkan mekanisme promosi, mutasi dan demosi dengan kriteria yang jelas. Ketentuan tersebut menjadi salah satu patokan bagi karyawan untuk menentukan arah pengembangan karirnya. Bank SulutGo juga memiliki kebijakan untuk terlebih dahulu mengoptimalkan karyawan yang ada untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari pada harus merekrut dari perusahaan lain. Selain itu, dalam upaya mendukung peningkatan kinerja karyawan dan juga sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan terbaiknya, PT. Bank SulutGo memberikan perhatian yang besar terhadap kesejahteraan pegawainya dengan memberikan remunerasi (imbalan gaji) yang layak dan program pension sebagai bentuk apresiasi atas upaya yang diberikan karyawan bagi kemajuan perusahaan.

Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi sebesar 0.432 atau 43.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin dan Motivasi Kerja sebesar 0.432 atau 43.2%, Jadi keduanya berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Disiplin dan Motivasi kerja ada pada dalam diri karyawan PT. Bank SulutGo yang

memiliki disiplin dan motivasi yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada dikantor. Ketika disiplin yang tinggi didukung dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik – baiknya. Sebaliknya, karyawan Bank SulutGo yang memiliki disiplin dan motivasi kerja rendah karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada serta tidak merasakan kenyamanan ketika menyelesaikan pekerjaannya.

Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai presentase lebih tinggi dibandingkan dengan nilai presentasi Disiplin (X1), dengan demikian disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank SulutGo Memiliki Motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan lewat segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Namun karyawan PT. Bank SulutGo masih perlu meningkatkan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Worang, 2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### Simpulan

Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari konsistensi masuk kantor tepat waktu bagi karyawan dan penyelesaian semua tugas dan tanggung jawab secara efektif, dan memperhatikan tingkat absensi. Jika karyawan tidak mematuhi penerapan disiplin dari perusahaan maka hal tersebut akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan dan berpengaruh pada penerimaan insentif. Sebaliknya jika karyawan mampu mematuhi seluruh penerapan disiplin maka karyawan akan menerima reward berupa peningkatan pengembangan karir dari pihak PT. Bank SulutGo. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana PT. Bank SulutGo menyediakan berbagai aspek untuk menciptakan motivasi pada karyawan untuk bekerja, yaitu keberadaan jenjang karir yang jelas serta pemberian insentif (gaji) yang proposional sebagai faktor yang dapat menumbuhkan motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh

disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama. Dengan demikian dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT Bank SulutGo, tetapi dalam penelitian ini disiplin dan motivasi kerja menjadi faktor yang memberikan kontribusi yang cukup bermakna pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kontribusi disiplin dan motivasi kerja cukup besar dilihat dari prosentasinya terhadap kinerja karyawan.

### Referensi

- Al-Ahmadi, H. 2009. Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia International. *Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22 No.1, pp.40-54.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., Rumawas, W. 2018. Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, (4), 36-44.
- Bedeian, A. G. 1993. *Management*. 3rd.ed. New York: Dryden Press.
- Caruth, D. L., and Handlogten, G. D. 2002. Compensating Sales Personnel. *The American Salesman*, 6-15.
- Hasibuan, M. S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. S. M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A, A, P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2012. Human Resource Management. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Mensah1, E. B. K., Tawiah, K. A. 2016. Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9 (2), 255-309.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Prawirosentono, S. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFU-UGM.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sinungan, M. .2003. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tamba, A. W., Pio, R. J. dan Sambul, S.A.P. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7, (1), 33-41.
- Worang, A., dan Runtuwene, R. F. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8, (2), 10-16.