

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk.
KCU BANDUNG**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk.
KCU BANDUNG***

Dito Triadi Rachmadan¹, Nidya Dudija, S. Psi., M. A²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

¹ditotriadi@student.telkomuniversity.ac.id ²[nidyaadudija@telkomuniversity.ac.id](mailto:nidyadudija@telkomuniversity.ac.id)

Abstrak

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang ada pada sektor perbankan di Indonesia. Berdasarkan data internal dan hasil *Preliminary test* yang telah dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung menunjukkan data kinerja pegawai yang fluktuatif setiap periodenya, sedangkan pada data disiplin kerja pegawai didapatkan hasil yang kurang baik, ditunjukkan dengan selalu adanya keterlambatan pada setiap bulannya, dan juga belum maksimalnya antusiasme karyawan pada program kerja yang diselenggarakan perusahaan serta hasil kerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Motivasi dan Disiplin Kerja yang terjadi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), KCU Bandung. Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan IBM SPSS 25. Sedangkan pada metode analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif. Metode pengumpulan data yang dilakukan ialah melalui penyebaran kuesioner dengan 41 *item* pernyataan menggunakan skala *likert* empat titik terhadap karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung dengan menggunakan 188 responden. Teknik *sampling* yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* yaitu *sampling convenience*. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa nilai *R* adalah sebesar 0,792 dan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,627 atau 62,7%. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat sebesar 62,7%. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) is one of the State-Owned Enterprises in the banking sector in Indonesia. This study aims to determine the description of Work Motivation and Discipline that occurs at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Jl. Perintis Kemerdekaan Bandung and its influence on Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero), KCU Jl. Perintis Kemerdekaan Bandung. The approach in this research is to use a quantitative method using IBM SPSS 25. While the analysis method used is descriptive analysis. The data collection method used was through the distribution of questionnaires with 41 items of statements using a four-point Likert scale to the employees of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung using 188 respondents. The sampling technique used by researchers in this study is Non-Probability Sampling that is purposive sampling. The results of the study showed that the independent variable Motivation (X1) and Work Discipline (X2) had an influence on Employee Performance (Y) as the dependent variable of 62.7%. This study shows that motivation partially has a significant effect on employee performance, work discipline partially has a significant effect on employee performance, and motivation and work discipline simultaneously influence employee performance.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pada setiap perusahaan atau organisasi saat ini umumnya saling bersaing dan berkompetisi untuk menjadi yang terbaik baik di mata konsumen atau masyarakat, sehingga perusahaan atau organisasi tersebut akan melakukan segala hal dan upaya untuk dapat mencapainya. Seperti menurut Rozalia *et al* [1] yang mengatakan bahwa persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Arisanti *et al* [2] yang mengatakan bahwa salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Dan, menurut Wicaksono *et al* [3] mengatakan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja adalah faktor-faktor yang mampu mempengaruhi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi agar bekerja lebih baik. Seperti menurut Marpaung *et al* [4] mengatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan serta motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Menurut Ekhsan [5] Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dan menurut Lumentut & Dotulong [6] mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Jl. Perintis Kemerdekaan Bandung. Untuk menjelaskan fenomena yang ada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU JPK Bandung, didapatkan dari data sekunder perusahaan, dan juga hasil *preliminary test*. Dengan begitu, maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Jl. Perintis Kemerdekaan Bandung.

2. Dasar Teori dan Kerangka Pemikiran

2.1. Motivasi

Mangkunegara [7] mengatakan jika motivasi kerja merupakan sebuah gerakan yang mampu mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai tujuan dari kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi. Menurut Saladin [8] mengungkapkan jika motivasi kerja merupakan upaya-upaya yang mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif dan menurut Solihin [9] mengatakan jika motivasi kerja adalah pengaruh hubungan yang dialami antara karyawan yang dipengaruhi oleh situasi yang dialaminya, sehingga motivasi karyawan akan berbeda tergantung situasi yang dialaminya.

2.2. Disiplin Kerja

Menurut Ganyang [10] disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. menurut

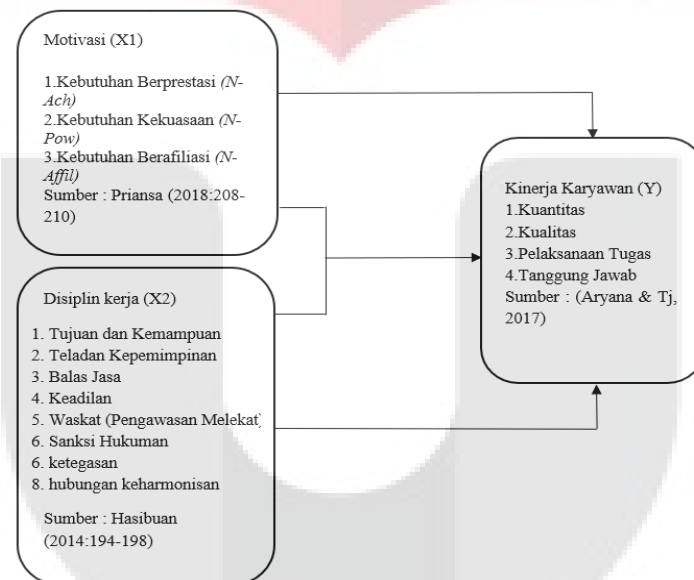
Sinambela [11] mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Bintoro dan Daryanto [12] disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

2.3. Kinerja Karyawan

Priansa [13] kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan juga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sedangkan menurut Ganyang [14] Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Fahmi [15] bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

2.4. Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adopsi dari penelitian sebelumnya, yang dimana dijelaskan pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian :

H₁ : Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung.

H₂ : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung.

H₃ : Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung dimana dalam penentuan jumlahnya pada *teknik sampling purposive* dengan menggunakan perhitungan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{350}{1+350(0,05)^2}$$

$$n = \frac{350}{1+0,87}$$

$$n = \frac{350}{1,87}$$

$$n = 187,165 \approx 188$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin berikut, dihasilkan jika jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 188 responden.

3.2. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ialah menggunakan Teknik Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi, serta pengujian hipotesis yang dilakukan dalam pengolahan data ialah menggunakan Uji T dan Uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Adapun Model Regresi Linier Berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Priyatno (2017:162)

Keterangan :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

α = konstanta

b = koefisien arah garis regresi

X_1 = nilai variabel independen (Motivasi)

X_2 = nilai variabel independen (Disiplin Kerja)

3.3. Operasional Variabel

Hasil skor pada setiap variabel diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan melalui indikator pada tabel 1 dibawah ini dan dibagikan kepada 188 responden yang mana sebagai berikut :

Variabel	Dimensi	Indikator	Validitas	Realibitas
Motivasi (X1) Priansa (2018:208-210)	Kebutuhan Berprestasi (N-Ach)	Bergulat untuk sukses	0,870	0,963
		Berani mengambil resiko	0,880	
		Keinginan menghadapi tantangan baru	0,904	
	Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)	Dorongan untuk mencapai otoritas	0,844	
		Bentuk ekpresi untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain	0,889	
		Keinginan mengatur atau memimpin orang lain	0,863	
	Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil)	Hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab	0,851	
		Keinginan untuk kooperatif	0,884	
		Interaksi sosial yang tinggi	0,873	

Disiplin Kerja (X2) Hasibuan (2014:194-198)	Tujuan dan kemampuan	Tujuan jelas dan ideal	0,859	0,971
		Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,838	
	Teladan Kepemimpinan	Kedisiplinan pimpinan	0,638	
		Perkataan dan perbuatan yang sesuai	0,816	
	Balas Jasa	Balas jasa relatif besar	0,890	
		Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan hidup / keluarga	0,887	
	Keadilan	Seluruh karyawan diperlakukan sama	0,874	
		Hukuman diberikan secara adil	0,809	
	Waskat (Pengawasan Melekat)	Pengawasan terhadap perilaku, moral, sikap gairah, dan prestasi	0,843	
		Kehadiran atasan di tempat kerja	0,784	
	Sanksi	Sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	0,829	
		Sanksi diberikan secara logis, masuk akal, dan diinformasikan jelas	0,870	
	Ketegasan	Pimpinan berani dalam memberikan sanksi hukuman	0,880	
		Pimpinan tegas dalam memberikan sanksi hukuman	0,904	
Hubungan Keharmonisan	Hubungan harmonis secara <i>vertical</i>	0,844		
	Hubungan harmonis secara <i>horizontal</i>	0,889		
Kinerja Karyawan (Y) Aryana & Tj (2017 : 89-110)	Kualitas	Ketelitian bekerja	0,863	0,969
		Bekerja sesuai standar perusahaan	0,851	
		Tingkat kerja keras	0,884	
		Kehati-hatian dalam bekerja	0,873	
	Kuantitas	Kesesuaian jumlah dengan target kerja	0,859	
		Kehadiran pegawai	0,838	
		Ketepatan waktu	0,638	
		Meminimalisir kesalahan	0,816	
	Pelaksanaan Tugas	Kemampuan kooperatif	0,890	
		Memahami pekerjaan	0,887	
		Efektif dalam pekerjaan	0,874	
		Keahlian dalam menjalankan tugas	0,809	
	Tanggung Jawab	Ketaatan terhadap peraturan	0,843	
		Kesediaan menjaga nama perusahaan	0,784	
		Inisiatif mengikuti kegiatan	0,829	
		Bersedia menjalankan tugas	0,685	

Tabel 1 Operasional Variabel

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized
	B	Std. Error	Coefficients Beta
(Constant)	7.446	4.896	
Motivasi	.423	.154	.139
Disiplin Kerja	.673	.049	.698

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 2 dengan persamaan $Y = 7,446 + 0,423 X_1 + 0,673 X_2$, didapatkan variabel bebas pada penelitian ini ialah motivasi dan disiplin kerja dengan memiliki koefisien regresi positif pada motivasi sebesar 0,423 dan pada disiplin kerja sebesar 0,673. Hal tersebut menunjukkan jika terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan secara tidak langsung jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Rozalia *et al* [19] yang menyatakan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut dapat dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 50,605. Dan, F tabel sebesar 3,112. Karena F hitung > F tabel ($50,605 > 3,112$) atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi sudah signifikan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9080.381	2	4540.190	155.646	.000
	Residual	5396.433	185	29.170		
	Total	14476.814	187			

Tabel 3 Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 155.646 dan $F_{tabel} = n - (K+1) = 188 - (2+1) = 185$ sebesar 3,045, dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $155.646 > 3,045$. Pada tingkat *error* 5% dan dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan artinya terdapat pengaruh simultan dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.217	2.733		4.470	.000
Motivasi	.700	.099	.430	7.093	.000
Disiplin Kerja	.421	.058	.436	7.201	.000

Tabel 4 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4 dapat dilihat bahwa t_{hitung} pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,093 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,093 > 1,973$. Dan, dapat disimpulkan bahwa : H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Marpaung *et al* [20] menyatakan jika Uji T menunjukkan nilai sig < α (alfa), ($0,033 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa H_0 hasilnya ditolak, dan adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa t_{hitung} pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,201 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,201 > 1,973$. Dan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Rozalia *et al* [21] yang menyatakan hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 4,651 dengan t tabel sebesar 1,990. Karena t hitung $>$ t tabel ($4,651 > 1,990$) atau nilai sig $t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada alpha 5%.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.623	5.401

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,792. Sedangkan nilai R *square* sebesar 0,627 atau 62,7%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 62,7%, berarti variabel bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat sebesar 62,7%. Dan, sementara 37,3% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, serta disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Karyawan belum membuktikan secara optimal dalam usaha menggapai prestasi atau program - program prestasi yang ada pada perusahaan. Sehingga, dengan ini diharapkan perusahaan dapat lebih memberi motivasi dan memicu usaha karyawan dalam mencapai prestasi – prestasi yang seharusnya mampu diraih oleh karyawan. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung telah memberikan ruang kepada seluruh karyawan untuk dapat menunjukkan kinerja terbaik dari masing-masing karyawan. Tetapi, perusahaan perlu meningkatkan kembali apresiasi dan penghargaan terhadap karyawan. Sehingga, dapat memicu usaha seluruh karyawan untuk dapat bekerja lebih keras dan lebih baik agar dapat menunjukkan kinerja terbaik dan mampu berprestasi. Serta, diharapkan perusahaan selalu mempertahankan serta meningkatkan motivasi dan kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung. Pada kedisiplinan, diutamakan perusahaan perlu lebih memberi pengawasan terhadap waktu kerja sehingga mampu mendapatkan hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Dimensi balas jasa memiliki presentase terendah diantara dimensi lain pada variabel disiplin kerja. Dengan itu diharapkan perusahaan lebih memperhatikan hak-hak pada seluruh karyawan. Karena, dengan hal ini secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik terhadap perusahaan.

Penulis mengharapkan untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk dapat melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, seperti meneliti variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini dan juga

menggunakan seluruh populasi sebagai responden penelitian. Penulis mengharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode lainnya agar dapat meneliti subvariabel lebih kuat dan lebih dalam seperti salah satunya menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dimana dapat menggunakan analisis faktor, analisis jalur, atau regresi.

6. Daftar Pustaka

- [1] Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8. index.php/jab/article/view/1048
- [2] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118. DOI : [10.30737/jimek.v2i1.427](https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427)
- [3] Wicaksono, R. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1). index.php/jab/article/view/456
- [4] Marpaung, I. M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1-8. DOI : <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/116692>
- [5] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13. DOI : [10.33558/optimal.v13i1.1734](https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734)
- [6] Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). DOI : [10.35794/emba.v3i1.6573](https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6573)
- [7] Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [8] Saladin, D. (2011). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Agung Ilmu.
- [9] Solihin, I. (2014). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- [10] Gyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor : Penerbit IN MEDIA
- [11] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- [12] Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- [13] Priansa, D. J. (2014) *Perancangan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA
- [14] Gyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor : Penerbit IN MEDIA
- [15] Fahmi, Irfan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- [16] Priansa, D. J. (2018) *Perancangan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA
- [17] Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [18] Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- [19] Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8. index.php/jab/article/view/1048
- [20] Marpaung, I. M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1-8. DOI : <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/116692>