
Analisis Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Impikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1

Dinar Rachmawati
Dr. H. Gurawan Dayona, SE., MM
Dr. Hj. Nunung Ayu Sofiati (Efi) S.Pd., MM

UNIVERSITAS INDONESIA MEMBANGUN

E-mail: dinarrachma@gmail.com

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting, karena kegiatan organisasi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal tidak akan terselesaikan dengan baik. Yang terjadi di bank bjb Kantor Wilayah I kinerja pegawai belum optimal, banyak factor yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya adalah motivasi. Alasan pegawai tidak termotivasi untuk bekerjapun ber macam-macam, diantaranya terkait dengan komitmen organisasi yang dihayati pegawai tersebut dan pelaksanaan disiplin kerja.

Tujuan Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1. Landasan teori yang digunakan adalah komitmen dari Allen & Meyer, disiplin dari teori Cascio, motivasi kerja dari dari MC Clelland, dan kinerja berdasarkan KPI (Key performance Indikator) yang ada di bank bjb.

Subjek penelitian adalah pegawai bank bjb Kantor Wilayah I yang berjumlah 83 orang. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner komitmen organisasi (15 item), disiplin(15 item), motivasi (15 item) dan kinerja (15 item). Metode penelitian yang digunakan adalah pengujian hipotesis dengan analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0,299, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0,491, komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0,242. Sedangkan kompetensi, motivasi dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Fhitung 87,304 > Ftabel 2,680 ; H0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, dan disiplin memberikana pengaruh pada motivasi, dan motivasi berpenagruh terhadap kinerja pegawai bank bjb Kantor Wilayah I.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Bank merupakan sebuah lembaga intermediasi keuangan umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan premis atau yang dikenal sebagai banknote. Menurut Undang-undang Negera Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Sampai saat ini Bank Bjb Kantor Wilayah 1 sudah memiliki 5 Kantor Wilayah yang tersebar diseluruh Indonesia. Untuk kantor wilayah 1 sendiri memiliki kantor cabang sebanyak 17 Kantor Cabang. Terdiri atas 98 Kantor Cabang Pembantu, 106 Kantor Kas, dan 50 Kantor Payment Point, 1 Unit Layanan Prioritas(Precious), 1 Unit Layanan Sentra UMKM, 3 Unit Layanan Mobil Kas, 5 Unit Layanan Weekend Banking, yang tersebar di sekitar daerah Bandung Kota. Dengan jumlah kantor yang sudah tersebar, sumber daya manusia yang dimiliki sejumlah 2380 orang. Ini dianggap sebagai salah satu nilai tambahan dimana sumber daya manusia dapat berpengaruh dalam proses kemajuan perusahaan.

Bank Bjb Kantor Wilayah 1 memiliki visi menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia, serta misi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, melaksanakan penyimpanan uang daerah dan salah satu sumber pendapatan asli daerah. Berdasarkan visi dan misi diatas, dalam proses pencapaiannya diperlukan prinsip-prinsip operasional. Salah satunya adalah keandalan dan kekuatan yang dimiliki dari dalam bank itu sendiri, agar menjadi bank yang kuat dan tetap bertahan, dengan terus menerus mengembangkan serta memberdayakan sumber daya manusia yang berkualitas, professional dan berintegritas guna memberikan layanan prima kepada mitra kerja bank, sebab sebagaimana idealnya suatu program kerja tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, professional dan berperilaku positif, maka program kerja tersebut tidak

akan berhasil, oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia yang kompeten mutlak diperlukan.

Berdasarkan data yang diperoleh permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1 Kantor Wilayah 1 pada level manager diantaranya capaian target kinerja layanan dalam 2 tahun terakhir masih dirasakan kurang optimal. Berikut table berkaitan dengan capaian target kinerja layanan pegawai level manager operasional.

Tabel 1
Target Skor Kinerja Layanan Tahun 2017 dan 2018

No	Aspek Pelayanan	Target SKL 2017	Rata-rata pencapaian 2017	Target SKL 2018	Rata-rata pencapaian 2018
1	Satpam	70,00	56,56	75,00	65,16
2	Customer Service	75,00	65,46	80,00	68,21
3	Teller	80,00	69,43	85,00	73,40
4	Telepon	70,00	47,51	80,00	55,32
5	Kenyamanan	80,00	53,53	80,00	58,28
6	Peralatan	80,00	47,56	80,00	57,16
7	Toilet	80,00	54,75	80,00	62,50
8	ATM	80,00	59,77	80,00	65,02
Rata-rata			55,07		59,64

Sumber : Bagian Operasional

Keterangan :

81 – 100	:	Sangat baik
61 – 80	:	Baik
41 – 60	:	Cukup baik
21 – 40	:	Kurang baik
< 20	:	Sangat kurang

Dari tabel tersebut dapat dikatakan bahwa dalam dua tahun terakhir capaian hasil kinerja pegawai level staff termasuk kurang baik atau kurang optimal. Untuk tahun 2017 rata-rata layanan hanya mencapai nilai 55,07 termasuk kategori cukup baik. Pada layanan satpam dengan target nilai 70,00 hanya tercapai 56.56, customer service dengan target nilai 75,00 hanya tercapai 65,46, teller dengan target nilai 80,00 hanya tercapai 69.43, telepon dengan target nilai 70,00 hanya tercapai 47,51, kenyamanan dengan target nilai 80,00 hanya tercapai 53,53, peralatan dengan target 80,00 hanya tercapai 47,56%, toilet dengan target nilai 80,00 hanya tercapai 54,75,, serta ATM dengan target nilai 80,00 hanya tercapai 59,77.

Sedangkan rata-rata layanan tahun 2018 yaitu 59,64 termasuk kategori cukup baik, dengan perincian layanan satpam dengan target nilai 75,00 hanya tercapai 65,16%, customer service dengan target nilai 80,00 dan pencapaian 68,21 , teller dengan target nilai 85,00 pencapaian 73,40%, telepon dengan target nilai 80,00 pencapaian 55,32%. Sedangkan untuk pelayanan yang berkaitan dengan kenyamanan, peralatan, toilet, dan atm dari target nilai 80,00 pencapaian 58,28, 57,16, 62,50, 65,02.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson Bangun, 2012:6). Sejalan dengan uraian di atas, manajemen sumber daya manusia menurut George R. Terry adalah pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain (Hadari Nawawi 2001:38). Pengertian tersebut secara eksplisit menyatakan unsur SDM dengan menyebutkannya "bantuan orang lain". Oleh karena itu pengertian ini sangat berhubungan dengan pandangan-pandangan baru di dalam manajemen SDM. Kedekatan itu tersurat dan tersirat dalam pengakuan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, terdapat sejumlah manusia (SDM) yang ikut berperanan dan harus diperankan.

Perbankan

Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses melaksanakan usahanya. Perbankan Indonesia dalam menjalankan fungsinya berasaskan demokrasi ekonomi dan menggunakan prinsip kehati-hatian. Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional,

kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak. Perbankan memiliki kedudukan yang strategis, yakni sebagai penunjang kelancaran sistem pembayaran, pelaksanaan kebijakan moneter dan pencapaian stabilitas sistem keuangan, sehingga diperlukan perbankan yang sehat, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sumber Dana Bank

Sumber-sumber dana bank adalah usaha yang dilakukan bank dalam memperoleh dana dalam rangka membiayai kegiatan operasinya. Sumber dana bank ini digunakan untuk menopang kegiatan bank sebagai penjual uang (memberikan pinjaman), bank harus lebih dulu membeli uang (menghimpun dana) sehingga dari selisih bunga tersebutlah bank memperoleh keuntungan.

Komitmen Organisasi

Luthan menyatakan komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai variable, seperti personel (usia, kecenderungan sikap positif/negative, kendali internal/eksternal), organisasi dan factor di luar organisasi. (Kaswan, 2017:224-225).

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian Luthan dan rekan, sikap komitmen organisasi ini ditentukan oleh faktor individu (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan faktor organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia) (2006:249). Bahkan faktor non organisasi, seperti adanya alternatif pekerjaan lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya (Northcraft & Neale, dalam Luthan 2001:250).

Disiplin

Menurut Newstorm & Davis disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menetapkan standar atau aturan organisasi. Permasalahan disiplin mempunyai dampak yang kuat pada individu dalam suatu organisasi (Diah, 2009:21).

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

(Edy Sutrisno, 2010:89).

Motivasi Kerja

Motivasi memiliki arti yang bervariasi bagi setiap individu, untuk menyamakan persepsi antara satu individu dengan individu lain maka perlu kiranya memberikan definisi tentang motivasi. Pengertian mengenai motivasi kerja seperti dikemukakan Wexley dan Yukl adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja (M. Shobaruddin, 2005:102).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah itu sendiri merupakan kegiatan penelitian didasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalarana manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis (Sugiyono, 2015:1).

Selain itu, metode penelitian merupakan panduan atau urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan (Moh. Nazir, 2011:55). Metode yang digunakan dalam

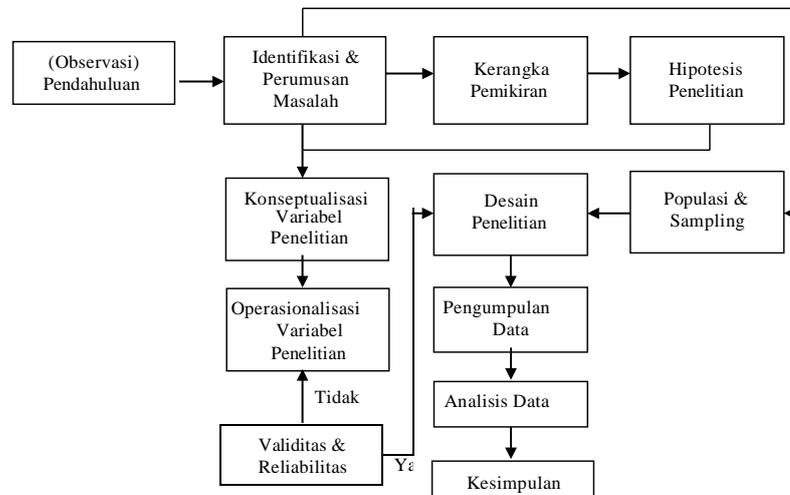
penelitian ini adalah deskriptif analisis, karena disamping untuk mendapatkan gambaran mengenai komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1 Bandung juga untuk mendapatkan gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan.

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa yang akan datang (Nazir, 2011:55). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan menurut Suharsimi, metode deskriptif merupakan metode dengan mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan, penelitian deskriptif hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala dan keadaan. (2007:234). Sedangkan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja.

Sedangkan desain penelitian diperlukan saat melakukan penelitian, namun demikian desain penelitian tersebut harus sesuai dengan metode penelitian yang dipilih. Artinya penelitian merupakan suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan permainan, tetapi juga harus mempunyai keterampilan dalam melaksanakan keterampilan, untuk menerapkan metode ilmiah dalam praktik penelitian, maka diperlukan suatu desain penelitian, yang sesuai dengan kondisi, seimbang dengan dalam dangkalnya penelitian yang akan dikerjakan.

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian yang baik dapat memudahkan kita dalam melakukan penelitian.

Adapun desain dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Dari gambar diatas, secara garis besar proses penelitian pada umumnya melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pada tahap pertama yaitu pendahuluan, dilakukan pengamatan untuk mencari permasalahan yang layak untuk diteliti.
2. Menelaah buku-buku untuk mencari dukungan atau konsep teori yang relevan dengan judul penelitian dengan cara membaca buku teori maupun laporan hasil penelitian dan dari hasil kajian teori ataupun penelitian ini peneliti menentukan langkah untuk terus atau menghentikan penelitian.
3. Setelah peneliti memastikan bahwa penelitiannya dapat diteruskan, maka langkah selanjutnya adalah meninjau kembali rumusan serta memantapkan problematika dan dilanjutkan dengan identifikasi masalah dan membuat perumusan masalah dengan merumuskan tujuan, dan manfaat serta hipotesis penelitian.
4. Menentukan konseptual variabel berdasarkan konsep teori yang akan dipakai, dengan kata lain menentukan variabel bebas dan variabel tak bebas dari penelitian yang akan dilakukan.
5. Operasional variabel

Setelah diketahui jenis-jenis variabel dalam penelitian yang akan dilakukan maka variabel-variabel tersebut perlu dioperasionalisasikan sehingga variabel yang bersifat konseptual dapat dijabarkan ke dalam variabel yang lebih bersifat

kongkrit. Dengan kata lain, definisi operasional dari suatu variabel akan memberikan rincian hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (spesifikasi kegiatan peneliti untuk mengukur variabel yang ada dalam penelitiannya).

6. Menyusun instrumen pengumpul data,

Jika instrumen pengumpul data telah disusun (dibuat) oleh peneliti maka sebelum digunakan atau diterapkan di lapangan, terlebih dahulu harus diyakini betul bahwa alat ukur tersebut memenuhi syarat. Syarat suatu alat ukur yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan minimal memenuhi dua kriteria :

- Validitas

- Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen pengumpul data tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang mau peneliti ukur serta untuk mengetahui konsistensi atau keajegan instrumen pengumpul data. Jika instrumen pengumpul data tersebut tidak valid dan tidak reliabel maka perlu untuk memperbaiki definisi operasional kembali, tetapi jika instrumen pengumpul data tersebut sudah valid dan reliabel selanjutnya peneliti melanjutkan ke tahap selanjutnya

7. Menentukan desain penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk melihat pengaruh antar variabel

8. Melakukan pengumpulan data di lapangan untuk menguji hipotesis

Dimulai dari pengumpulan data dan kemudian dilanjutkan dengan analisis data, pengolahan data dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis. Data yang telah terkumpul, sebelum diolah dan dianalisis terlebih dahulu harus diteliti atau dicek sehingga apabila ada kesalahan, kekurangan, ketidaksesuaian dapat diketahui dan dapat menentukan tindakan-tindakan apa yang perlu dilakukan.

9. Analisis data

Konsep berpikir deduktif yang telah diturunkan ke dalam hipotesis akan diuji secara empiris dengan menggunakan konsep berpikir induktif yaitu melalui pengumpulan data yang dilanjutkan dengan analisis data. Baru kemudian data

tersebut diolah menjadi data yang teratur dan tersusun secara lebih terperinci dalam bentuk tabel-tabel atau grafik-grafik kemudian dianalisa. Hasil analisa data dengan statistik menunjukkan H_0 di tolak atau diterima. Selain itu dalam melakukan analisa data dapat memanfaatkan teknik-teknik statistik yang tersedia. Teknik statistik yang dipakai atau digunakan disesuaikan dengan maksud dan tujuan penelitiannya. Hasilnya kemudian dianalisis dalam pembahasan.

10. Tahap akhir adalah membuat kesimpulan.

Merupakan intisari penelitian, bagian yang terpenting dari penelitian karena menjawab pertanyaan penelitian

Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber Data

Untuk menunjang data penelitian, maka penelitian melakukan pengelompokan data yang diperlukan ke dalam dua golongan, yaitu :

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel untuk mengetahui tanggapan tentang penelitian yang sedang diteliti, baik dari informasi maupun pihak lain yangb terkait
2. Data sekunder, adalah data yang diperlakukan untuk mendukung hasil penelitian yang berasal dari literatur dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperlukan berupa data-data yan ada di lingkungan Bank Bjb Kantor Wilayah 1 Bandung.

Cara Penentuan Data

Menurut Sugiyono (2010:72) yang dimaksud dengan populasi adalah: wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Beranjak dari permasalahan penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan manajer Bank Bjb Kantor Wilayah 1 yang berjumlah 470 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah disproportionate

stratified random sampling, yaitu menentukan jumlah sampel dengan populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Artinya beberapa kelompok strata ada yang ukurannya kecil sekali (Sugiono, 2010:76).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh landasan teori yang mengarahkan penelitian agar tujuan penelitian tercapai dan sebagai dasar dalam melakukan analisis penelitian. Dasar teori diperoleh dari literatur, majalah ilmiah, laporan kerja dari organisasi tempat penelitian, maupun tulisan lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian lapangan (field Research), dilakukan dengan cara berada di lokasi langsung pada instansi yang menjadi objek, untuk mendapatkan data primer (data yang langsung dari instansi terkait). Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik :

- a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut (M. Nazir, 2011:127). Pada penelitian ini, penulis melakukan pengamatan pada pegawai Customer Service Bank Bjb Kantor Wilayah 1

- b. Wawancara

Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan yang diwawancara atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guidance/panduan wawancara (M. Nazir, 2011:128). Tanya jawab dilakukan pada manjer Bank Bjb Kantor Wilayah 1

- c. Kuesioner

Metode kuesioner secara umum mempunyai fungsi deskriptif, yaitu informasi yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dapat memberikan gambaran tentang individu, atau berdasarkan pada laporan diri atau self report atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi, sedangkan (James A. Black dan Dean J. Champion 2009: 325)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian yang dilakukan sesuai dengan petunjuk pengumpulan data adalah menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari variabel komitmen organisasi (X1) terdiri dari 15 item, disiplin (X2) sebanyak 15 item, motivasi (Y) sebanyak 15 item dan kinerja (Z) terdiri dari 15 item pernyataan.

Dalam pengujian validitas responden yang digunakan berjumlah 30 orang, dikatakan valid apabila dapat mengukur yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah skor item Menurut Sugiyono (2010:46), item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut hasil uji validitas untuk setiap instrumen penelitian :

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0.766	0.361	Valid
2	0.792	0.361	Valid
3	0.818	0.361	Valid
4	0.781	0.361	Valid
5	0.760	0.361	Valid
6	0.786	0.361	Valid
7	0.766	0.361	Valid
8	0.792	0.361	Valid
9	0.766	0.361	Valid
10	0.806	0.361	Valid
11	0.774	0.361	Valid

12	0.784	0.361	Valid
13	0.776	0.361	Valid
14	0.761	0.361	Valid
15	0.758	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 15 item kuesioner komitmen organisasi (X1) dan setelah di uji validitas semua item tersebut valid dan diikutsertakan dalam pengolahan data.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0.785	0.361	Valid
2	0.778	0.361	Valid
3	0.701	0.361	Valid
4	0.775	0.361	Valid
5	0.757	0.361	Valid
6	0.785	0.361	Valid
7	0.732	0.361	Valid
8	0.791	0.361	Valid
9	0.785	0.361	Valid
10	0.778	0.361	Valid
11	0.701	0.361	Valid
12	0.775	0.361	Valid
13	0.757	0.361	Valid
14	0.785	0.361	Valid
15	0.732	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa dari 15 item kuesioner disiplin (X2) dan setelah di uji validitas semua item tersebut valid dan diikutsertakan dalam pengolahan data.

Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0.735	0.361	Valid
2	0.795	0.361	Valid
3	0.756	0.361	Valid
4	0.760	0.361	Valid
5	0.818	0.361	Valid
6	0.778	0.361	Valid
7	0.815	0.361	Valid

8	0.791	0.361	Valid
9	0.752	0.361	Valid
10	0.789	0.361	Valid
11	0.791	0.361	Valid
12	0.784	0.361	Valid
13	0.720	0.361	Valid
14	0.722	0.361	Valid
15	0.760	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 15 item kuesioner motivasi (Y) dan setelah di uji validitas semua item tersebut valid dan diikutsertakan dalam pengolahan data.

Hasil Uji Validitas Kinerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0.822	0.361	Valid
2	0.779	0.361	Valid
3	0.815	0.361	Valid
4	0.785	0.361	Valid
5	0.816	0.361	Valid
6	0.841	0.361	Valid
7	0.831	0.361	Valid
8	0.809	0.361	Valid
9	0.830	0.361	Valid
10	0.805	0.361	Valid
12	0.758	0.361	Valid
14	0.810	0.361	Valid
15	0.753	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 15 item kuesioner kinerja (Z) dan setelah di uji validitas semua item tersebut valid dan diikutsertakan dalam pengolahan data.

Setelah uji validitas, maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, dan untuk pengujian reliabilitas didapatkan masing-masing pengukuran adalah reliabel sesuai dengan klasifikasi Guilford (Harun Al Rasyid, 1994 : 46), yaitu :

Klasifikasi Guildford

Nilai Korelasi	Tingkat Korelasi
$r : 0 - < 0,20$	derajat reliabilitas hampir tidak ada hubungan sama sekali
$r : \geq 0,20 - < 0,40$	derajat reliabilitas rendah, hubungan rendah
$r : \geq 0,40 - < 0,70$	derajat reliabilitas sedang, hubungan cukup berarti
$r : \geq 0,70 - < 0,90$	derajat reliabilitas tinggi, hubungan tinggi
$r : \geq 0,90 - 1,00$	derajat reliabilitas tinggi sekali, hubungan tinggi sekali

Sumber : Harun Al Rasyid, 1994 : 46

Adapun reliabilitas untuk kuesioner masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Reliabilitas	Ket
1	Komitmen Organisasi (X_1)	0,953	Reliabilitas tinggi sekali
2	Disiplin (X_2)	0,953	Reliabilitas tinggi sekali
3	Motivasi (Y)	0.951	Reliabilitas tinggi sekali
4	Kinerja (Z)	0,959	Reliabilitas tinggi sekali

Sumber : lampiran hasil uji validitas dan Reliabilitas

Uji F (Simultan)

Uji F Pengaruh Kepemimpinan (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Serta Implikasinya Pada Kinerja (Z) Pegawai Pegawai bank bjb Kantor Wilayah I Jawa Barat secara Simultan

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5447.003	3	1815.668	71.054	.000 ^b
	Residual	2018.724	79	25.553		
	Total	7465.726	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Komitmen

Tingkat Kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

Kriteria Uji :

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $> 0,05$ H_0 ditolak dan

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $< 0,05$

Statistik uji :

$$F_{hitung} = 71,054$$

$$F_{tabel} = 2,720$$

$$\text{Sig.} = 0,000$$

Keputusan :

Berdasarkan hasil Uji F diatas diperoleh nilai uji $F_{hitung} = 71,054 > F_{tabel} = 2,720$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi kerja (Y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).

KESIMPULAN

Dari seluruh hasil penelitian pada pegawai bank bjb Kantor Wilayah 1 Jawa Barat, peneliti menarik kesimpulan dan diharapkan dapat menjawab tujuan, kegunaan serta menguji hipotesis yang diajukan dari penelitian.

Adapun hal-hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan dan analisis komitmen organisasi di bank bjb Kantor Wilayah Jawa Barat Bandung (X_1) dinilai sudah berjalan dengan **cukup baik**, hal ini berdasarkan perhitungan dan analisis jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi dengan total nilai sebesar 4076, yang dikonversikan kedalam kategori kualitatif dan berada pada interval yang berkategori "Cukup" (persentase tanggapan responden = $4076 : (1245 \times 5) = 65 \%$ Hal ini menunjukkan penilaian responden secara umum bahwa komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai sudah dalam kategori cukup baik.
2. Pelaksanaan dan analisis disiplin pegawai bank bjb Kantor Wilayah Jawa Barat (X_2) dinilai sudah berjalan dengan **cukup baik**, hal ini berdasarkan perhitungan dan analisis jawaban responden terhadap variabel disiplin dengan total nilai sebesar 4105, dikonversikan kedalam kategori kualitatif dan berada pada interval yang berkategori "Setuju" (persentase tanggapan responden = $4105 : (1245 \times 5) = 66\%$ Hal ini menunjukkan penilaian responden secara umum bahwa kontribusi disiplin terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sudah dalam kategori baik.

3. Pelaksanaan dan analisis motivasi kerja (Y) pegawai bank bjb Kantor Wilayah Jawa Barat dinilai sudah berjalan dengan **cukup baik**, hal ini berdasarkan perhitungan dan analisis jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja dengan total nilai sebesar 4160, dikonversikan kedalam kategori kualitatif dan berada pada interval yang berkategori "Setuju" (persentase tanggapan responden = $4160 : (1245 \times 5) = 67 \%$). Hal ini menunjukkan penilaian responden secara umum bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bank bjb Kantor Wilayah Jawa Barat sudah dalam kategori cukup baik.
4. Pelaksanaan dan analisis kinerja pegawai bank bjb Kantor Wilayah Jawa Barat (Z) dinilai sudah berjalan dengan **cukup baik**, hal ini berdasarkan perhitungan dan analisis jawaban responden terhadap variabel Kinerja dengan total nilai sebesar 4129, dikonversikan kedalam kategori kualitatif dan berada pada interval yang berkategori "Setuju" (persentase tanggapan responden = $4129 : (1245 \times 5) = 66 \%$ (Setuju)). Hal ini menunjukkan penilaian responden secara umum bahwa kinerja pegawai bank bjb Kantor Wilayah Jawa Barat sudah dalam kategori baik.
5. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap Motivasi kerja (Y) berdasarkan koefisien jalur adalah sebesar 0,528. Sedangkan besarnya pengaruh total variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja baik secara langsung (0,279) maupun tidak langsung (0,118) adalah 0,397 atau sebesar 39,7%. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 6,554 > t tabel = 1,990 dan nilai Signifikasi (Sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
6. Besarnya pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) berdasarkan koefisien jalur adalah sebesar 0,203. Sedangkan besarnya pengaruh total variabel disiplin terhadap motivasi kerja baik secara langsung (0,144) maupun tidak langsung (0,118) adalah 0,262 atau sebesar 26,2%. Hasil analisis regresi diatas diperoleh nilai t hitung = 4,719 > t tabel = 1,990 dan nilai Signifikasi (Sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

7. Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) secara simultan diperoleh nilai $R^2 = 0,660$ yang artinya bahwa pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 66,0%. Sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya (epsilon) yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil Uji F, diperoleh nilai uji F hitung = 77,610 > F-tabel = 2,720 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
8. Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Z) berdasarkan koefisien jalur adalah 0,219. Sedangkan total pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung (0,160) maupun tidak langsung (0,048 + 0,026 + 0,086) adalah 0,160 atau sebesar 16,0%. Hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung = 2,447 > t tabel = 1,987 dan nilai Signifikansi (Sig.) 0,017 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).
9. Besarnya pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Z) berdasarkan koefisien jalur adalah 0,203. Sedangkan total pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai baik secara langsung (0,140) maupun tidak langsung (0,041 + 0,026 + 0,073) adalah 0,140 atau sebesar 14,0%. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 2,485 > t tabel = 1,987 dan nilai Signifikansi (Sig.) 0,015 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Z).
10. Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Z) secara simultan diperoleh nilai $R^2 = 0,638$. Artinya bahwa kontribusi pengaruh komitmen organisasi (X_1), disiplin (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 63,8%. Sedangkan sisanya yaitu 36,2% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain (epsilon) yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai uji F hitung = 70,396 > F-tabel = 3,111 dan nilai

- signifikasi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi kerja (Y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).
11. Besarnya pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) berdasarkan koefisien jalur adalah sebesar 0,520. Sedangkan total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung (0,426) maupun tidak langsung ($0,270 + 0,083 + 0,073$) adalah 0,426 atau sebesar 42,6%. Hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung = $5,183 < t$ tabel = 1,987 dan nilai signifikasi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa motivasi kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).
 12. Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) secara simultan diperoleh nilai $R^2 = 0,730$. Artinya bahwa kontribusi pengaruh komitmen organisasi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi kerja (Y) secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73,0%. Sedangkan sisanya yaitu 27,0% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain (epsilon) yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai uji F hitung = $71,054 > F$ -tabel = 2,720 dan nilai signifikasi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi kerja (Y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT. RemajaRosdakarya
- Anwari, dkk. 2013. Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Penjatuhan Hukuman Disiplin. Sukabumi : Bidang Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukabumi. (Rangkuman materi untuk kalangan terbatas)
- Erinayani. 2014. Tesis : Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Upaya Peningkatan Disiplin Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung Barat, Bandung. Stie Pasundan
- Dede Nurdinulloh. 2017. Tesis : Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai *outsourcing* Bank Mandiri bagian *credit card collection* Bandung. Bandung. STIE Pasundan.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Erinayani, 2014. Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap upaya peningkatan Disiplin serta implikasinya pada Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung Barat. Bandung. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan
- E Santoso. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di bank Central Asia Kudus. Universitas Diponegoro, Semarang
- Fakhrian Harza Maulana. 2015, (Vol 22, no 1). *Influence of intrinsic motivation, extrinsic Motivation and organizational commitment to employee performance at bank BTN Malang*. Melalui: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>

- Dian Siti Masitoh. 2014, (Vol 5, No 1). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di BANK BTN Cab Bandung
- Reza Amelia Vol. 1 (2013) No. 1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)
- GITA, S P Robertus dan YUNIAWAN, Ahyar (2016) *The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Organizational Culture To Employee Performance (Study at PT.BPR Arta Utama Pekalongan)*
- Suwarto, Vol. XIX, No. 02, Juni 2015. *The Influence Of Organizational Culture And Creer Development to Work Satisfaction And Its Impact on Employee Performance*
- Syahrudin Vol. 13 No. 1, 2016. *Factors That Influence Job Satisfaction and Employee Performance at Muamalat Branch of Samarinda Bank*
- Septiria, Annisa Erryana Nur, 2014. *Effect of Compensation, Work Dicipline, and Job Satisfaction on Employee Performance, Study at PT. Bank Bukopin Surakarta)*
- Ahmad Rizky, 2014. *Effect of Motovation and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Bank Mestika Branch Tuanku Tambusai Pekanbaru*
- Meisy Suwuh. 2015. *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SULUT KCP LIKUPANG*
- Gary Jon Springer, Northcentral University, ProQuest Dissertations Publishing, 2010.*Job motivation, satisfaction and performance among bank employees*
- Nurchalis SaimarSaleh, 2011. Pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai PT. BTDC. Bandung. STIE Pasundan

- Gary Jon.Springer, (Spring 2011): 29-42..Journal of Global Business Issues; Burbank Vol. 5, Iss. 1. *A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees.*
- Galih Satrio Permadi.2017.Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja sertaimplikasinya terhadap kinerja pegawai *outsourcing* bank mandiri bagian*credit card collection* Bandung. STIE Pasundan. Bandung.
- Hendra Hadiwijaya, AgustinaHanafie. 2016. Jurnal Vol. 14 No 3 :Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. Palembang. Universitas Sriwijaya
- Kaswan. 2017. Psikologi Industry danOrganisasi :Mengembangkan perilaku Produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempatkerja. Bandung. Alfabeta
- Luthan, Fred. 2011. Perilaku organisasi. TerjemahanVibin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, ThArie P dan Winong Rosaro. Yogyakarta. Andi
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta. Bumi Aksara
- Linlin Kurniawati A, 2006. Hubungan Antara Motivasi Kerjadan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT Cipta Nusa Castech (CNC).Bandung .Universitas Islam Bandung
- Kinlaw, Dennis C.Ed.D. 2006.*Motivation Assesment Inventory: Analysis Of Motivation Work*, Virginia, Commentwealth Training And Assesment, Inc.
- Kendalaksa Shaylendra, Moch. Djudi Gunawan, EkoNurthahjono. 2015. Administrasi Bisnis. Volume 22 No.1. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan perusahaan daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Daerah Lamongan). Malang. Universitas Brawijaya
- Kasmir. 2012. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. Jakarta. Raja Grafiobdo Persada
- Marihot Tua Efendi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta PT. Grasindo

- Mathis & Jackson. 2010. Human Resource Management. Jakarta. Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Refika Aditama
- Moh. Mahsun. 2011. Pengukuran Kinerja Sektor Publik BPFE. Yogyakarta
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H., 2012. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- McMahon, Brian. 2007. Organizational Commitment Relationship Commitment and Their Association With Attachment Style and Locus of Control. Melalui : ([http://www.etsd.gatech.edu/these/available/etsd04032007191649/unrestricted/mc,ahon_brian_2007cs_mast.po\(18/80/2018\)](http://www.etsd.gatech.edu/these/available/etsd04032007191649/unrestricted/mc,ahon_brian_2007cs_mast.po(18/80/2018)))
- Nazir, Moh. 2011. Metode Penelitian. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada
- Robbins, Stephen P. 2010. *Organizational Behavior 9th edition*. New jersey : Prentice Hall
- Sutarto Wijono. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suharsimi Arkunto, 2013. Prosedur Penelitian. Jakarta Rineka Cipta
- Sitepu, Nirwana K. 1994. Analisis Jalur. Bandung: Unit Pelayanan Statistika Jurusan Statistik FMIPA Universitas Padjajaran
- Saefurrohmat. 2018. Analisis Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai STIA Bagasi Bandung. Bandung. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Membangun
- Sudrajat, S W. 2015. Statistika Sosial. Bandung. Universitas Padjajaran
- Siti Noor Hidayati & Heriyanto. 2016. Volume VI No.1. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas ekonomi Universitas Proklamasi 45. Sleman, Yogyakarta. Universitas Proklamasi 45.

- Sugiyono. 2015. Statistika Untuk Penelitian Bisnis. Bandung : ALFABETA
- Undang - undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998: Perbankan
- Ulber Silalahi. 2011. Asas-asas Manajemen. Bandung. PT. RefikaAditama
- Veithzal, Rivai & Ella Jauvani Sagala2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik).Jakarta. Rajagrafindo Persada
- Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga
- Yuliana. 2013. (Vol I No.1) Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai kantor camat sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya. Universitas Bung Hatta.
- Y. Sri Susilo, Sigit Triandari& A Totok Budiman Santoso. 2006. Bank dan Lembaga Keuangan Lain.Jakarta. Raja GrafibdoPersada,
- Zulkifli Suratinoyo, Ivonne Saerang, IrvanTrang. 2018. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.6 No.2 : MotivasiKerja, Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia Manado. Universitas Sam Ratulangi