



**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI  
PUSAT JALAN PEMUDA NO 1 PADANG**

**Oleh :**

**NAMA : FRETI CITRA WULANSARI**  
**NIM : 20070024**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

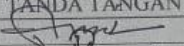
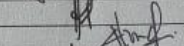


**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**  
**2024**

**PENGESAHAN**

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi  
Pada Tanggal 29 Februari 2024

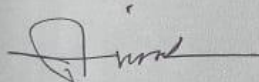
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Terhadap Kinerja  
Karyawan Bank Nagari Jalan Pemuda No 1 Padang  
Nama : Freti Citra Wulansari  
NIM : 20070024  
Program Studi : Manajemen  
Falkutas : Ekonomi

**TIM PENGUJI**

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Asrizal, SE, M.Si	Ketua	
2	Raftul Fedri, SE, MM	Anggota	
3	Nurhaida, SE, MM	Anggota	
4	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Asrizal, SE, M.Si  
NIDN : 0031125705

Pembimbing II



Raftul Fedri, SE, MM  
NIDN : 1010038302

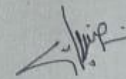
Diketahui Oleh :

Dekan  
Falkutas Ekonomi



Dr. Willy Nofranita, S.P., M.Si., Ak.CA  
NBM : 1178456

Ketua  
Prodi Manajemen



Usmiar, SE, M.Si  
NIDN : 1023076710

## Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Freti Citra Wulansari

Nim : 20070024

Program Studi: Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Padang, 29 February 2024

Yang menyatakan

**Freti Citra Wulansari**  
20070024

## **HAK CIPTA**

Hak cipta milik **FRETI CITRA WULANSARI** Tahun 2024, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebahagian atau keseluruhanya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy atau micro film dan lain sebagainya.

## PERSEMBAHAN

Sembah sujud syukur, ku ucapkan kepada Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia- Nya hamba telah dapat Mewujudkan salah satu cita diantara sejuta asa, salah satu doa diantarasejuta harapan, Alhamdulillah. Taburan cinta dan rangkulan penuh kasihmu yang telah memberikan kekuatan disetiap kelemahan, kemudahan disetiap kesulitan, kesempatan disetiapkesibukan dan kesabaran disetiap kesedihan. Untuk melewati liku-liku kehidupan yang tidak mudah, hingga hamba sampai pada saat iini, hingga hamba mampu menyelesaikan skripsi ini yang begitu amat sederhana.

Sholawat beserta salam senantiasa tercurah kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW. Allahuma sholli'ala Muhammad Wa'ala Muhammad. Sosok seorang yang merupakan kehidupan manusia dari alam yang biadab sampai alam yang beradab, yang dijadikan sebagai uswatun hasanah dalam hidup umat. Kupersembahkan Skripsi ini Untuk “Mereka yang Berjasa.

## Terima Kasih Kepada Kedua Orang Tua

Teruntuk kedua orang tua, terimakasih atas doa-doa yang dicurahkan untukku, yang selalu mensupport penuh kegiatan pendidikanku selama ini, Apa dan Ama terimakasih atas perjuangan dan pengorbananmu yang tidak akan pernah terlupakan . Terimakasih sudah menjadi orang tua yang sempurna untukku, yang selalu ada ketika aku butuh segala sesuatu dan terimakasih juga telah menjadi tempat mengadu keluh dan kesah selama ini.

Alhamdulillah atas doa dan kasih sayang Apa dan Ama sekarang aku sudah menyelesaikan perkuliahan tepat waktu. Semoga kelak doa dan harapan ayah dan ibu terwujud, semoga Tuhan memberikan ayah dan ibu kesehatan dan umur yang panjang untuk melihat anaknya sukses dan membanggakan ayah dan ibu. Apa dan Ama selalu bilang” Iti selalu semangat yah kami bangga sama kamu” kata-kata yang selalu bikin aku terharu.

## I Love You Apa dan Ama

## Terimakasih Untuk Kakak dan Adik-Adikku

Teruntuk kakaku Mesy Permata Sari, Adikku Tiara Putri Rahma Dhani dan Muhammad Arkhan terimakasih telah memberi semangat dalam membuat skripsi, terimakasih selalu mensupport aku dan memberi semangat “ Onang pasti bisa” dan terimakasih udah selalu doain Onang biar cepat tamat kuliah, yang enggak sabar selalu betanya “ Onang kapan pulang?”

## I Love You Sister's

## **Terimakasih Untuk Dosenku**

Terimakasih kepada Bapak Asrizal SE, Msi dan Bapak Raftul Fedri SE, MM yang telah membimbing dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini lebih kurang 6 bulan. Tidak sedikit waktu, ilmu dan pengalaman yang aku dapatkan dari Bapak. Semoga Allah SWT memberikan keberkaha kepada Ibu dan keluarga diberikan Kesehatan oleh Allah SWT.

### **Terimakasih Untuk Boyfriend**

Teruntukmu yang menemani dan mensupport dalam hal yang positif dari mulai pakai baju putih abu-abu sampai sekarang hingga aku jadi sarjana, kamu selalu meluangkan waktu istirahat setelah bekerja untuk menemani aku pergi penelitian memprint skripsi menemani aku bimbingan, walaupun kamu lelah selepas pulang bekerja kamu selalu memprioritaskan aku agar aku tidak panik dalam mengerjakan skripsi ini. Dan kamu selalu bilang “ Semangat terus ingat orang tua dan adik-adik mu yang harus kamu banggakan” mau nangis kalau ingat kata-kata kamu itu, sekali lagi makasih ya

I Love You Bripda Veyltra Rivaldo (Ayang)

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WR.WB

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI-PUSAT JALAN PEMUDA NO 1 PADANG**". Penulis skripsi ini untuk melengkapi persyaratan akademik untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulisan skripsi ini dari bantuan dan do'a dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu dan Ayah yang selalu mendo'akan dan selalu mensupport penulis untuk menyelesaikan skripsi ini maupun dalam proses belajar.
2. Bapak Asrizal, SE, M.Si Pembimbing I dan Bapak Raftul Fedri, SE, M.M pembimbing II yang telah membantu penulis menyediakan waktu, tenaga dan pikiran dalam penyusunan skripsi ini
3. Ibu Nurhaida, S.E, M.Si penguji I dan Ibu Usmiar, S.E, M.Si penguji II yang telah membantu penulis menyediakan waktu, tenaga dan pikiran dalam penyusunan skripsi ini
4. Ibu Usmiar, SE, M.Si Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
5. Ibu Dr. Willy Nofranita, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



6. Bank Nagari Pusat yang telah mebanu dalam usaha menyediakan data yang penulis perlukan
7. Civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
8. Keluarga dan Teman-teman serta pihak lain yang mendukung penulis dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dari berbagai pihak yang dapat meningkatkan kemampuan dan minat penulis dimasa yang akan datang.

**Wassalamu'alaikum WR.WB**

Padang, Januari 2024

Penulis

Freti Citra Wulansari

**Pengaruh Motivasi Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang**

**Oleh: Freti Citra Wulansari**

**Nim: 20070024**

**Prodi: Manajemen**

**Email: [freticitrawulans@gmail.com](mailto:freticitrawulans@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang. Sampel penelitian berjumlah 66 responden dengan menggunakan analisis linear berganda dan pengujian hipotesis uji t, uji f, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan Analisa data, maka persamaan regresi sebagai berikut:  
$$\hat{Y} = 2,714 + 0,015 X_1 + 0,240 X_2 + 0,158 X_3$$

Hasil dari pembahasan Motivasi( $X_1$ ), Disiplin( $X_2$ ), dan Kepuasan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan persamaan regresi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karena  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 6,787 > 1,998$ , Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karena  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 3,396 > 1,998$ , Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karena  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 3,347 > 1,998$ . Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja. Nilai  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel} = 43,117 > 2,75$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 67,6% sisanya 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain dari Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja.

***Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kepuasan dan Kinerja.***

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1. Konsep Teoritis .....	6
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	6
2.1.2. Motivasi .....	10
2.1.3. Disiplin Kerja .....	11
2.1.4. Kepuasan Kerja .....	13
2.2. Penelitian Terdahulu.....	14
2.3. Kerangka Konseptual .....	16
2.4. Hipotesisi .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	20
3.1. Jenis Penelitian.....	20
3.2. Tempat Penelitian.....	20
3.3. Populasi dan Sampel .....	20
3.3.1. Populasi.....	20
3.3.2. Sampel .....	21
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.6. Teknik Analisis .....	23
3.6.1. Uji Validitas dan Uji Rehabilitas.....	23
3.6.2. Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR) .....	25
3.6.3. Teknik Analisis Data .....	26
3.7. Uji Asumsi Klasik .....	27
3.8. Uji Hipotesis .....	28
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	37
4.1. Gambaran Umum Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang .....	37
4.1.1. Visi dan Misi Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang .....	40
4.1.2. Struktur Organisasi .....	41
4.2. Gambaran Responden.....	42
4.2.1. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia .....	43
4.3. Uji Validitas .....	43
4.3.1. Uji Validitas Motivasi.....	44
4.3.2. Uji Validitas Disiplin .....	44
4.3.3. Uji Validitas Kepuasan .....	45
4.3.4. Uji Validitas Kinerja.....	46

4.4. Uji Reliabilitas .....	47
4.5. Tingkat Capaian Responden .....	48
4.5.1. Motivasi .....	48
4.5.2. Disiplin .....	49
4.5.3. Kepuasan.....	50
4.5.4. Kinerja .....	51
4.6. Analisis Linear Berganda .....	52
4.7. Uji Simultan .....	53
4.7.1. Uji Normalitas .....	53
4.7.2. Uji Multikolinearitas.....	54
4.7.3. Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.7.4. Uji Autokorelasi .....	56
4.8. Uji Hipotesis .....	57
4.8.1. Hasil Uji Statistik t .....	57
4.8.2. Hasil Uji Statistik F .....	59
4.8.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
4.9. Pembahasan .....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	64
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>65</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan 2020 .....	3
Tabel 1.2 Kehadiran Karyawan2021 .....	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	24
Tabel 3.2. Tabel Kuesioner .....	26
Tabel 3.3. Kriteria TCR .....	28
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.3. Uji Validitas Motivasi .....	44
Tabel 4.4. Uji Validitas Disiplin.....	45
Tabel 4.5. Uji Validitas Kepuasan .....	46
Tabel 4.6. Uji Validitas Kinerja.....	47
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi .....	49
Tabel 4.9. Frekuensi Skor Disiplin .....	50
Tabel 4.10. Frekuesni Skor Kepuasan .....	51
Tabel 4.11. Frekuensi Skor Kinerja .....	52
Tabel 4.12. Hasil Regresi Linear Berganda .....	53
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas .....	55
Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
Tabel 4.16. Hasil Uji Autokorelasi .....	57
Tabel 4.17. Hasil Regresi Berganda .....	58
Tabel 4.18. Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1. Dena Lokasi Bank Nagari Pusat.....	39
Gambar 4.2. Struktur Organisasi .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
LAMPIRAN 1 Kuesioner .....	69
LAMPIRAN 2 Tabulasi .....	75
LAMPIRAN 3 Nilai r .....	78
LAMPIRAN 4 Nilai t.....	79
LAMPIRAN 5 Nilai F.....	80
LAMPIRAN 6 Uji Spss .....	81
LAMPIRAN 7 Dokumentasi Bank Nagari Pusat .....	108
LAMPIRAN 8 Surat Penelitian.....	109
LAMPIRAN 10 Kegiatan Konsultasi .....	110
LAMPIRAN 11 Persetujuan Seminar Proposal .....	111
LAMPIRAN 12 Persetujuan Seminar Hasil.....	112
LAMPIRAN 13 Kegiatan Konsultasi .....	113
LAMPIRAN 13 Surat Bebas Plagiat .....	114
LAMPIRAN 14 Persetujuan Komprehensif .....	115

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan zaman semakin pesat berdampak pada persaingan yang ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dapat dicapai dengan mempunyai karyawan yang berkualitas dan mampu bekerjasama dengan karyawan lain agar tujuan perusahaan tercapai.

Dalam dunia perbankan di Indonesia, semua transaksi keuangan terkait dengan kinerja bisnis semakin maju, penggunaan teknologi semakin bervariasi, memungkinkan semuanya berjalan dengan cepat dan tidak berbelit-belit. Peningkatan kinerja perusahaan tidak menghandalkan pada mesin modern, tetapi yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja yang didalamnya adalah manusia. Perusahaan yang memiliki prestasi akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama untuk menambah nasabah sebagai akibat kinerja perusahaan membaik.

Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan



untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam pencapaian tujuan akan sulit tercapai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti motivasi, disiplin dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan pada Bank Nagari Jalan Pemuda No 1 Padang adalah motivasi untuk mewujudkan target yang diinginkan perusahaan agar keberhasilan dapat diraih. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2009:93). Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, agar karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kinerja. Motivasi juga dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan, organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai.

Adapun dari hasil wawancara singkat dengan salah satu divisi SDM, mengatakan bahwa ditemukan masalah mengenai motivasi kinerja karyawan Bank Nagari Pusat tersebut, namun Beliau tidak menyebutkan masalah yang dominan paling sering ditemukan seperti mengenai salah satu contohnya terlihat karyawan datang terlambat ke tempat kerja dan keterlambatan itu terjadi berulang ulang para karyawan menghabiskan waktu untuk saling berbincang yang membahas sesuatu diluar pekerjaan, hal tersebut mencerminkan tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap semangat kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kemampuan yang

dimiliki oleh karyawan sehingga tidak bekerja secara professional. Dengan demikian hal tersebut mengandung bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi yang tinggi setiap individu mau bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Tidak hanya peranan motivasi saja yang cukup menjadikan salah satu tujuan organisasi dibutuhkan juga disiplin kerja yang harus dibangun setiap diri karyawan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan akan juga ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi contoh bagi karyawan. Berikut data hadir tepat waktu dan keterlambatan karyawan Bank Nagari Kantor Pusat tahun 2020-2021:

**Tabel 1.1**  
**Kehadiran Karyawan**  
**Tahun 2020**

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Terlambat	tepat waktu
1	Divisi Dana dan Treasury	16	8	8
2	Divisi Teknologi dan Digitalisasi	34	9	25
3	Divisi Human Capital	17	6	11
Total		67	23	44

*Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Kantor Pusat.*

**Tabel 1.2**  
**Kehadiran Karyawan**  
**Tahun 2021**

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Terlambat	tepat waktu
1	Divisi Dana dan Treasury	18	10	8
2	Divisi Teknologi dan Digitalisasi	30	17	13
3	Divisi Human Capital	18	12	6
Total		66	39	27

*Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Kantor Pusat.*

Dari tabel 1.1 diatas dapat kita lihat bahwa disiplin kerja pada Bank Nagari Pusat mengalami tingkat kedisiplinan yang turun, dapat kita lihat bahwa Bank Nagari Pusat pada tahun 2020 memiliki jumlah karyawan sebanyak 67 orang dari tiga divisi. Divisi Dana dan Treasury memiliki karyawan sebanyak 16 orang, jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 8 orang dan jumlah karyawan yang tepat waktu sebanyak 8 orang, Divisi Teknologi dan Digitalisasi memiliki karyawan sebanyak 34 orang, jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 9 orang dan jumlah yang tepat waktu sebanyak 25 orang, Divisi Human Capital memiliki karyawan sebanyak 17 orang, jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 6 orang dan karyawan yang tepat waktu sebanyak 11 orang. Dari tabel 1.2 Pada tahun 2021 memiliki jumlah karyawan sebanyak 66 orang dari tiga divisi. Divisi Dana dan Treasury memiliki karyawan sebanyak 18 orang, jumlah karyawan terlambat sebanyak 10 orang dan jumlah karyawan tepat waktu sebanyak 8 orang, Divisi Teknologi dan Digitalisasi memiliki karyawan sebanyak 30 orang, jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 17 orang dan jumlah karyawan yang tepat waktu sebanyak 13 orang, Divisi Human Capital memiliki karyawan sebanyak 18 orang, jumlah karyawan yang terlambat

sebanyak 12 orang dan jumlah karyawan yang tepat waktu sebanyak 6 orang. Kesimpulan dari data diatas adalah karyawan mengalami sedikit penurunan dari tahun 2020-2021, terjadi peningkatan dalam keterlambatan karyawan disetiap divisi.

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak terhadap kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik, karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Didalam perusahaan, salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan adalah *turnover*, hal ini memberikan pengaruh yang besar bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Suatu organisasi dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan.

Dalam bekerja, tentunya setiap karyawan ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Oleh karena itu, khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Karena pencapaian tujuan organisasi dimulai dari cara karyawan bekerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat *turnover* (karyawan yang berhenti dari pekerjaan atau keluar dari pekerjaannya).

Adapun dari hasil wawancara singkat dengan salah satu divisi SDM, mengatakan bahwa ditemukan masalah mengenai kepuasan kinerja karyawan Bank Nagari Pusat tersebut, namun Beliau tidak menyebutkan masalah yang dominan paling sering ditemukan seperti mengenai salah satu contohnya, adanya beberapa karyawan

yang tidak puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan ada beberapa sebab, kurang cocok pada divisi kerja yang bersangkutan, kurang ahli dan kurang trampil, teman kerja yang kurang cocok pada suatu divisi juga mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, promosi jabatan dan gaji juga mempengaruhi kepuasan karyawan, dan yang terakhir jam kerja pulang sering telat waktu sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan Bank Nagari Pusat.

Pada saat sekarang banyak bank yang beroperasi membuat dunia bank menjadi persaingan yang sangat kompetitif. Persaingan merupakan tantangan bagi setiap perusahaan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Bank Nagari adalah sebuah bank milik pemerintah daerah yang memiliki basis operasional di Sumatera Barat. Bank Nagari merupakan bank pusat yang terletak di Jalan Pemuda No 1 Padang, Bank Nagari memiliki misi bahwa didirikan dengan maksud untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang dan menunjang sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Dari misi tersebut maka peran Bank Nagari yaitu sebagai *agent of development* sekaligus sebagai alat untuk menambah pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham.

Dari latar belakang di atas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan beberapa masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi, Disiplin dan kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukanya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kepuasan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan serta memahami prinsip-prinsip yang dipelajari selama proses perkuliahan.

2. Bagi Pihak Akademis:

- a. Dapat digunakan sebagai referensi untuk kajian topik yang berkaitan dengan masalah yang sama dengan penulis.
- b. Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi pembaca.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **1. Pengertian Kinerja Karayawan**

Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2009:67) “Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Wibowo (2007:7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu”.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan kualitatif dan kuantitatif dan perilaku kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

###### **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan bisa naik bisa turun yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Kasmir (2016: 189) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karayawan sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja”.



Menurut Mangkunegara (2009:67) “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : faktor kemampuan (*ability*) : pengetahuan dan keterampilan, faktor motivasi (*motivation*) : situasi dan sikap”.

Menurut Wibowo (2007: 100) “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *personal factor* : keterampilan, motivasi, dan komitmen, *Leadership factor* : kualitas dorongan , *Team factor* : kerja tim, *System factor* : sistem kerja dan fasilitas, *Contextual/situational factor* : lingkungan”.

Dari ketiga pakar ahli tersebut dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: motivasi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, keterampilan, Kerjasama tim, sistem kerja, kualitas dorongan, bimbingan system kerja,dan fasilitas.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut kasmir (2016: 208-210) indikator kinerja karyawan:

### 1. Kualitas (mutu)

Kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu dapat diukur untuk mengukur kinerja. Dengan kata lain, kualitas merupakan tingkat di mana proses hasil dari suatu tugas mendekati kesempurnaan.

### 2. Kuantitas (jumlah)

Salah satu cara untuk mengukur kinerja adalah dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Produksi yang dihasilkan

dapat diwakili dalam satuan uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

### 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk beberapa jenis pekerjaan, ada tenggat waktu untuk menyelesaikannya. Misalnya, ada tenggat waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi tenggat waktu tersebut, kinerjanya dapat dianggap buruk, dan sebaliknya.

### 4. Penekanan biaya

Biaya yang akan dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan telah ditetapkan sebelum aktivitas tersebut dimulai, sehingga biaya tersebut dapat digunakan sebagai acuan dan tidak boleh melebihi anggaran.

### 5. Pengawasan

Hampir semua jenis pekerjaan perlu dilakukan dan memerlukan pengawasan untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai jadwal. Karena keadaan dan kondisi selalu berubah dari baik ke buruk atau sebaliknya, setia pada pekerjaan memerlukan pengawasan untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai jadwal.

### 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan mereka; hubungan ini juga disebut sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini, diukur apakah

seseorang karyawan dapat mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara satu sama lain.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 102-105) berikut indikator yang mempengaruhi kinerja:

1. Tujuan

Tujuan adalah keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar merupakan arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Wibowo (2007:102-103) indikator yang mempengaruhi kinerja:

1. Kuantitas, dalam bentuk output dan presentase yang menjadi target.
2. Kualitas, dalam bentuk pengawasan dan jumlah keluhan yang dapat dipertimbangkan untuk toleransi.
3. Produktivitas, diukur sebagai output pekerja.
4. Ketepatan Waktu, dalam bentuk pencapaian dan jumlah yang diselesaikan tepat waktu.
5. Pengawasan Biaya, sebagai biaya per unit produksi, upah buruh langsung atau tidak langsung.

Dari ketiga pakar diatas dapat disimpulkan indikator yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, biaya, prokduktivitas, kompetensi, tujuan, umpan balik, motif, peluang, dan ketepatan waktu menjadi fokus utama mempengaruhi kinerja.

### **2.1.2. Motivasi**

#### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2007:378) “motivasi adalah dorongan terhadap se-rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”.

Menurut Mangkunegara (2009:93) “motivasi adalah kondisi yang meng-gerakan individu untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas motivasi merupakan dorongan atau kondisi yang mendorong individu untuk mencapai tujuan.

## 2. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009:95) berikut indikator motivasi :

### 1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan manusia yang paling mendasar dalam layanan sehari-hari, dan perlindungan kesehatan.

### 2. Rasa Aman

Rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya ke-celakaan kerja, jaminan akan masa tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan dimana dapat diterima dalam kelompok kerja dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

### 4. Penghargaan

Keinginan untuk dihargai atas prestasi dan pengakuan atas kempuan.

### 5. Aktualisasi Diri

Untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi.

### **2.1.3. Disiplin**

#### **1. Definisi Disiplin**

Menurut Mangkunegara (2009:129) “disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:335) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pengertian Disiplin Kerja diatas disiplin kerja merupakan upaya manajemen dalam menegakkan pedoman organisasi, yang didukung oleh kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi aturan norma sosial yang berlaku.

#### **2. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:356-357) berikut indikator Disiplin Kerja :

##### **1. Frekuensi Kehadiran**

Tolak ukur karyawan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, dengan cara absensi.

##### **2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan**

Dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan keteli-

tian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi dan dapat dihindari, dengan cara menaati peraturan dan pedoman kerja.

### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

### 5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

## **2.1.4. Kepuasan**

### 1. Pengertian Kepuasan

Menurut Wibowo (2007:501) “kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Mangkunegara (2006:117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Rivai (2004:475) “kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja”.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja diatas kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan, perasaan yang mendukung atau tidak mendukung terhadap pekerjaan dan kondisi diri, serta evaluasi terhadap perasaan senang atau tidak puas dalam bekerja.

## 2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004:479-478) berikut indikator kepuasan kerja :

### 1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

### 2. Supervisi

Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

### 3. Organisasi dan Manajemen

Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

### 4. Kesempatan Untuk Maju

Untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja.

### 5. Rekan Kerja



Saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat.

#### 6. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan topik ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Sandi Fialy Harahap (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu	Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.556 \geq 1.695$ , secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,889 > 1,693$ , secara persial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,05 > 4,297$ , dan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $27,724 > 2.91$ dan $R^2$ sebesar 72,8%.

2	Jeli Nata Liyas (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BTN Cabang Syariah Pekanbaru.	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,642 < 2,0367$ , motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara signifikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,07 < 2,0367$ , secara persial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,495 < 2,04227$ , dan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $2,890 > 2,890$ dan $R^2$ Sebesar 83,6%.
3	Sriwinarsi, dkk (2018)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.124 > 2.052$ , kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.291 > 2.052$ , motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan dengan $f_{hitung}$ sebesar 78.145 dan $R^2$ sebesar 84.2%.
4	Annisa Rahmayani (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BANK Mandiri Business Banking Area Padang	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.006 > 1.672$ , kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $3.504 > 1.672$ , motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan

			terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $17.817 > 3.16$ dan $R^2$ sebesar 63%.
5	Mutia Arda (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,721 < 2,042$ , disiplin kerja disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,74 > 2,042$ , kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} < f_{tabel}$ yaitu $0,032 < 0.05$ dan $R^2$ sebesar 16,2%.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Dari penelitian Sandi Fialay Harap (2020) Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $3,556 \geq 1.695$ , secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,889 > 1,693$ , secara Parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,05 > 4,297$ , dan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $27,724 > 2.91$  dan  $R^2$  sebesar 72,8%.

Dari penelitian Jeli Nata Liyas (2018) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu

1,642 < 2,0367, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara signifikan dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,07 < 2,0367$ , secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $4,495 < 2,04227$ , dan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $2,890 > 2,890$  dan  $R^2$  sebesar 83,6%.

Dari penelitian Sriwinarsi (2018) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.124 > 2.052$ , kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.292 > 2.052$ , motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $f_{hitung}$  sebesar 78.145 dan  $R^2$  sebesar 84.2%.

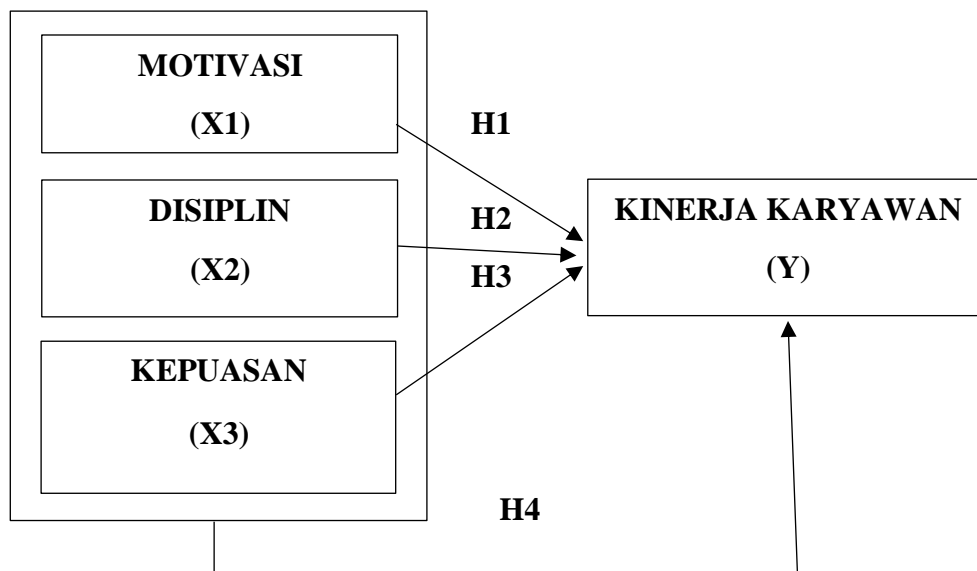
Dari penelitian Annisa Rahmayani (2016) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.006 > 1.672$ , kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3.504 > 1.672$ , motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17.817 > 3.16$  dan  $R^2$  sebesar 63%.

Dari penelitian Ramayani (2016) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.006 > 1.672$ , kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17.817 > 3.16$  dan  $R^2$  sebesar 63%.

Dari penelitian Mutia Arda (2017) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,721 < 2,042$ ,

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,74 > 2,042$ , kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan  $f_{hitung} < f_{tabel}$  yaitu  $0,032 < 0,05$  dan  $R^2$  sebesar 16,2%.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian dan waktu penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas maka pengaruh dari masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran teoritis berikut:



**Gambar 2.1**

Kerangka Konseptual

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub>: Motivasi  
X<sub>2</sub>: Disiplin  
X<sub>3</sub>: Kepuasan

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan penjabaran kerangka konseptual sebelumnya , dikemukakan berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan pemuda No 1 Padang.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Jalan pemuda No 1 Padang.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan pemuda No 1 Padang.

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan No 1Padang.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2018:37) “asosiatif kausal adalah suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Menurut sugiyono (2018:13) “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif dan statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang. Penelitian dilaksanakan pada 13 Desember- Januari 2023.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:117) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang sebanyak 133 orang responden. Jumlah populasi yang diambil dari tiga divisi pada tahun 2020-2021.

### **3.3.2. Sampel**

Pengertian sampel menurut sugiyono (2018:118) “adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi”. Jumlah sampel yang ada pada Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang yaitu sebanyak 18 orang yang diambil dari divisi Dana & Treasure, 30 orang Divisi Human Capital, dan 18 orang Divisi Teknologi & Digitalisasi. Jadi jumlah sampel yang diambil dari tiga Divisi tersebut sebanyak 66 orang. Dengan demikian Teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel yang sesuai dengan pengetahuan peneliti terhadap penelitian (berdasarkan tujuan atau masalah dari penelitian). Sampel yang dipilih karena dianggap sesuai untuk penelitian tersebut dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan disebut Teknik *Purposive Sampling (Judgmental Sampling)*.

### **3.4 Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

Dalam penelitian ini variabel yang dipengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel indenpenden, sebagai variabel yang mempengaruhi variabel independent diantaranya yaitu Motivasi, Disiplin dan Kepuasan, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Uku- ran
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Produktivitas</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> <li>5. Pengawasan Biaya</li> </ol>	Skala Likert
2	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Menurut Mangkunegara (2009) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisologis</li> <li>2. Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Penghargaan</li> <li>5. Aktualisasi diri</li> </ol>	Skala Liker
3	Disiplin (X <sub>2</sub> )	Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frekuensi Kehadiran</li> <li>2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan</li> <li>3. Ketaatan pada Standar Kerja</li> <li>4. Ketaatan pada Peraturan Kerja</li> <li>5. Etika Kerja</li> </ol>	Skala Liker
4.	Kepuasan (X <sub>3</sub> )	Menurut Rivai (2004) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi Pekerjaan</li> <li>2. Supervisi</li> <li>3. Organisasi dan Manajemen</li> </ol>	Skala Liker

			4. Kesempatan untuk Maju	
			5. Rekan Kerja	
			6. Kondisi Pekerjaan	

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199) “kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

#### 2. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) “observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain”.

#### 3. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) “data primer adalah sumber data yang berlanhsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

#### 4. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) “data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain

atau lewat dokumen”.

Menurut Sugiyono (2018:152) “skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *Likert*”. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden:

**Tabel 3.2.**  
**Tabel Kuesioner**

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2018)*

### 3.6. Teknik Analisis

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dari judul Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel ( $X_1$ ) kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid.

Variabel ( $X_2$ ) disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid.

Variabel ( $X_3$ ) motivasi kerja menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid.

Variabel (Y) kinerja menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid.

Menurut Sugiyono (2018:192) “uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah Teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang di uji validitasnya diorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item”.

Adapun rumus korelasi product momen untuk menghitung validitas tiap item instrument dalam penelitian ini yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2} \sqrt{N \sum Y^2} - \sum Y^2}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

$X$  = Variabel bebas (X)

$Y$  = Variabel terikat

$\sum X$  = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y

$N$  = Banyak responden

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$  tabel, maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) “rehabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama”. Untuk menguji rehabilitas data, maka penelitian ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kinerja pengujian sebagai berikut:

- a. Jika  $Alpha\ Cronbach \geq 0,6$  maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- b. Jika  $Alpha\ Cronbach \leq 0,6$  maka variabel terdapat dikatakan tidak reliabel

### 3.6.2. Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{rata - rata\ skor}{Skor\ maksimum} \times 100\%$$

Kinerja penilaian dari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner

adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018)

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Penilaian TCR%**

No	Angka TCR%	Keterangan
1	>80-100%	Sangat Setuju
2	>60-80%	Setuju
3	>40-60%	Tidak Setuju
4	>20-40%	Sangat Tidak Setuju

*Sumber : Sugiyono (2018)*

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata - rata Skor} = \frac{4(SS) + 2(TS) + (STS)}{n}$$

### 3.6.3. Teknik Analisis Data

#### 1. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) “regresi Linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indenpenden dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel indenpenden berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan.

Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kepuasan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga ingin mengetahui

mana besarnya pengaruh anatar variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama maupun secara persial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$\text{Ln} = \text{Ln}b_0 + \text{Ln}b_1 \cdot X_1 + \text{Ln}b_2 \cdot X_2 + \text{Ln}b_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan:

Ln= Logaritma Natural

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Disiplin

$X_3$  = Kepuasan

e = Standar eror

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2016:147) uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:82) “tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng”.

Pengujian normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan one simple *kormogorov-Smirnov Tes*, bila ukuran sig  $a > 0,05$  maka data berdistribusi normal.

$a > 0,05$  : data terdistribusi dengan normal

$a < 0,05$  : data tidak terdistribusi secara normal

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugitono (2016:82) “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah  $Tolerance > 0,1$  atau  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016) adanya varians independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (heteroskedastisitas). Model regresi yang baik adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas”. Terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh Persamaan Linear Berganda dugaan yaitu:

$$\mathbf{Ln} = \mathbf{Ln}b_0 + \mathbf{Ln}b_1\mathbf{X}_1 + \mathbf{Ln}b_2\mathbf{X}_2 + \mathbf{Ln}b_3\mathbf{X}_3$$

Keterangan:

$\mathbf{Ln}$  = Logaritma Natural

$\mathbf{X}_1$  = Variabel independen yaitu Motivasi

$\mathbf{X}_2$  = Variabel independen yaitu Disiplin Kerja

$\mathbf{X}_3$  = Variabel independen yaitu Kepuasan Kerja

$\mathbf{Bo}$  = Nilai Konstanta

$b_1, b_2$  = Nilai Koefisien arah regresi



#### 4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika tidak korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian Durbin Waston (uji DW) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $d < dL$  atau  $4-dL \rightarrow$  terdapat autokorelasi
- b. Jika  $dU < d < 4- dU \rightarrow$  tidak terdapat uji autokorelasi
- c. Jika  $dL < d < dL$  atau  $4- Du < d < 4- dL \rightarrow$  tidak dapat disimpulkan

### 3.8. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. Berikut formula atau rumus yang digunakan untuk uji statistic:

$$t = \frac{s\beta_n}{\beta_n}$$

keterangan:

$\beta_n$  = Koefisien masing-masing variabel

$s\beta_n$  = Standar error dari masing-masing variabel hasil pengujian terhadap t statistik dengan standar signifikan  $\alpha = 5\%$

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengjiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$  (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_a : P \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan  $(d.f) = a/2, n-k-1$ , dapat diketahui perhitungan komputer program SPSS. Kesimpulan yang di ambil adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independent secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji f (Simultan)

Pengujian statistik f pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. Setelah f hitung regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan f tabel, untuk menentukan nilai f tabel. Tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = (n-k)$  dimana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independent. Nilai  $R^2$  yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

ESS = Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = Total sum square (jumlah total kuadrat).

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Gambar Umum Bank Nagari**

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi didirikan pada 12 Maret 1962 dengan nama “PT.BANK PEMBANGUNANAN DAERAH SUMATERA BARAT” yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian ini dipelopori oleh Pemerintah Daerah bersama dengan tokoh masyarakat dan pemimpin bisnis swasta di Sumatera Barat berdasarkan pemikiran perlunya Lembaga keuangan dalam Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Disahkan oleh Keputusan Wakil Menteri Keuangan Pertama Republik Indonesia Nomor BUM/9-44/ II tanggal PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Bank, dan operasi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan posisinya di Jln. Batang Arau No 54 Padang, dengan modal awal Rp.50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah).

Pembukaan Jaringan Bisnis – 1965 untuk pengembangan bisnisnya pada tahun 1965, Kantor Cabang Pertama dibuka di Payakumbuh berdasarkan izin usaha dari Menteri Urusan Pusat/ Gubernur Bank Indonesia No Kep 19/ UBS/ 65 pada tanggal 25 September 1965 dan pada tahun 1983 Gedung Baru Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dibuka. Di Jalan Pemuda No.1 Padang.

Perubahan Badan Hukum – 1973 PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dari Perseroan Terbatas menjadi Perusahaan Daerah (PD) karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Dasar Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat adalah diganti dengan Peraturan Daerah Tingkat

1 Provinsi Sumatera Barat adalah diganti dengan Peraturan Daerah Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 1973, sehingga PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera diubah menjadi “BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT”.

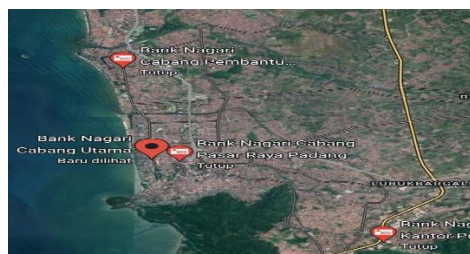
Peningkatan Kegiatan Bisnis – 1989 hingga 1996 Bank Nagari juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang menerbitkan Obligasi dengan nilai nominal Rp. 15 miliar dengan tujuan meningkatkan modal bisnis bank dan pada tahun 1991 juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang meningkatkan kegiatan usahanya menjadi Bank Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 23/60/ KEP/ DIR pada 17 Januari 1961. Selama perjalanannya pada tahun 1996 melalui Peraturan Daerah Nomor 2 pada tahun 1996 disebutkan bahwa nama (Nama Panggilan) sebagai “**Bank Nagari**” dimaksudkan untuk lebih dikenal, untuk membangun citra merek dan untuk mengesankan system pemerintah di Sumatera Barat. Dan pada tahun 1996 Bnk Nagari juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang membuka Kantor Cabang di luar wilayah di Jakarta dan diikuti oleh Cabang Pekanbaru.

Peningkatan Aktivitas Bisnis – 2006 hingga sekarang sesuai dengan perkembangan dan bisnis, pada 16 Agustus 2006 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 tahun 2006, bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah dari Perusahaan Daerah kepada Perseroan Terbatas, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan Nomor 11 Februari 2007 sebelum Notaris H. Hendri Dinal, SH dan disetujui oleh Mentru Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. W3- 00074 HT.01.01-TH.2007 tanggal 4 April 2007. Saat ini Bank Nagari memiliki status sebagai Bank Sevisa dan telah memiliki Unit Bisnis Syariah. Pada 2012

ada peningkatan modal dasar perusahaan menjadi Rp. 2 Triliun dan penerbitan Obligasi Subordinasi II Bank Nagari sebesar Rp. 225 Miliar dan Pada 2016 modal dasar berubah menjadi Rp. 5 Triliun.

Perubahan Nama Perusahaan – 2021 sesuai dengan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 22 Juni bertempat di Balai Sidang Bung Hatta, Bukittinggi, dengan Keputusan Agenda Perama tentang Evaluasi Perubahan Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, perubahan Pasal 1 ayat (1) Anggaran Dasar terkait nama perseroan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang disebut Bank Nagari diubah menjadi PT. Bank Nagari. Untuk selanjutnya nama panggilan PT. Bank Nagari adalah Bank Nagari, dimuat dalam Akta Perntataan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang disebut Bank Nagari Nomor 13 Tanggal 21 Juli 2021 yang dibuat dihadapan Notaris Helsi Yasin, SH., M.Kn dan akta tersebut telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0044671.AH.01.02.TAHUN 2021 Tanggal 19 Agustus 2021 Tentang Persetujuan Perusabahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Bank Nagari.

Denah Bank Nagari Pusat No 1 Padang:



**Gambar 4.1 Peta lokasi Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang**

#### **4.1.1. Visi dan Misi Bank Nagari Pusat No 1 Padang**

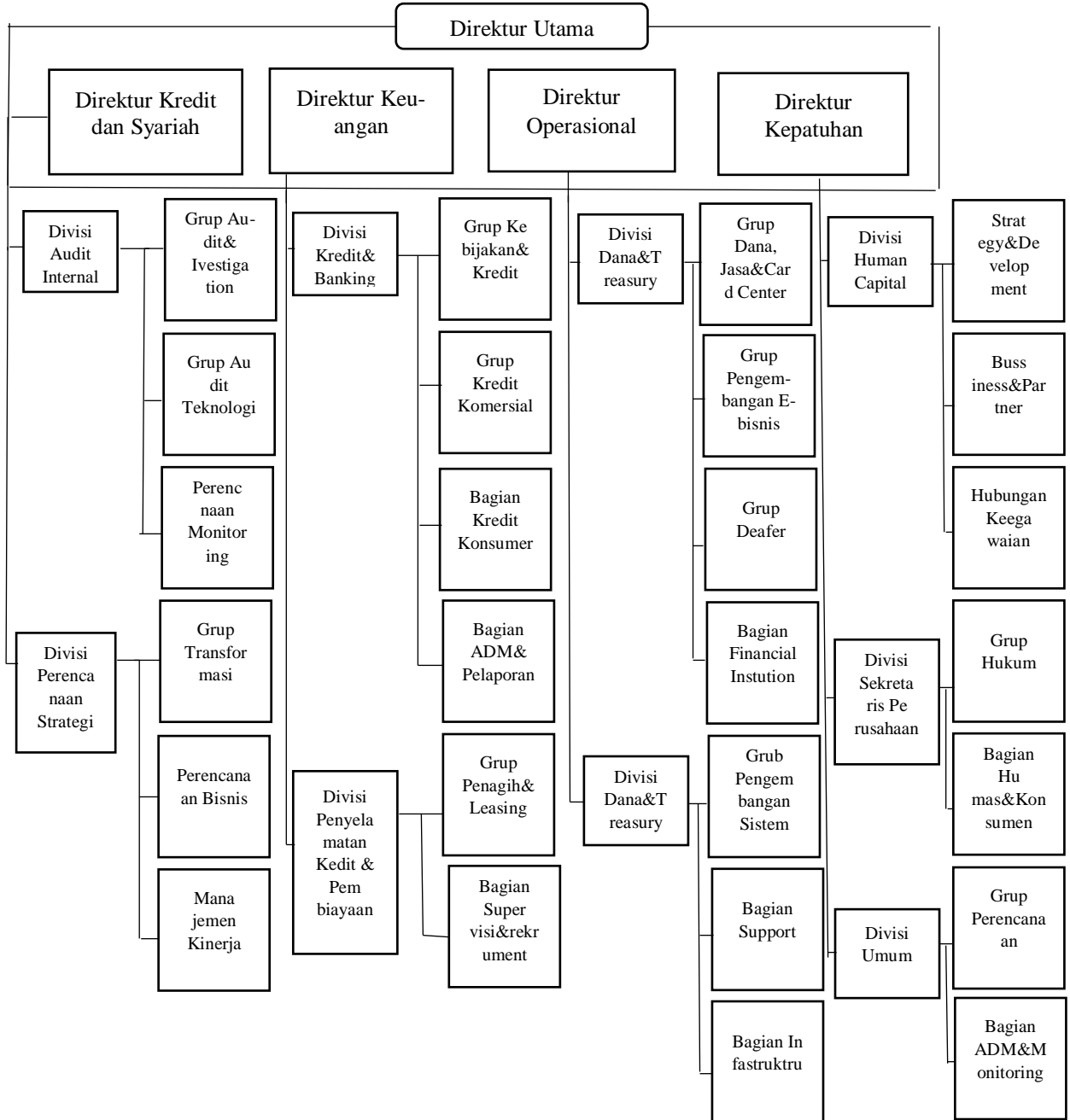
Visi Bank Nagari menjadi Bank Pembangunan Daerah yang terkemuka dalam arti dikenal dan terkemuka di Indonesia. Tepercaya memberi makna bahwa bank telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik, memberikan layanan yang memuaskan, dan mematuhi peraturan dengan jujur.

Misi Bank Nagari memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Mencerminkan dasar atau latar belakang pendirian bank, sebagaimana diamankan dalam Akta Pendirian, yang merupakan cita-cita dan tujuan yang harus dimainkan, yaitu memberikan kontribusi untuk membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Memenuhi dan menjaga kepentingan Stakeholder secara konsisten dan seimbang. Bank akan selalu dijalankan dengan prinsip memenuhi tanggung jawab kepada pemilik, pelanggan, karyawan dan masyarakat.

4.1.2. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI BANK NAGARI PUSAT JALAN PEMUDA NO 1 PADANG



Sumber: Divi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Pusat

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



## 4.2. Gambaran Umum Responden

Responden berjumlah 66 orang dari sampel. Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini yaitu kinerja responden yang ada di Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang.

### 4.2.1. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini adalah data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	32	48,4 %
2	Perempuan	34	51,6 %
	Total	66	100%

*Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah*

Tabel 4.1 diatas memperlihatkan data responden berdasarkan dengan jenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 32 responden dengan presentase 48,4% dan responden berjenis Perempuan sebanyak 34 responden dengan presentase 51,6%

### 4.2.2. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut data responden berdasarkan pada usia yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
20 - 26 Tahun	5	6,2 %
27 - 33 Tahun	31	47,7 %
34 – 41 Tahun	30	46,2 %
Jumlah	66	100%

*Sumber: Kuesioner Penelitian diolah*

Tabel 4.2 diatas memperlihatkan jumlah data responden berdasarkan usia adalah 66 responden, usia 20-26 Tahun memiliki 5 responden dengan presentase 6,2 %, usia 27-33 Tahun memiliki 31 responden dengan presentase 47,7 %, usia 34-41 Tahun memiliki 30 responden dengan presentase 46,2%.

### 4.3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrument) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud. Scor taraf signifikan  $\alpha = 0,05$   $df = n-2$ ,  $66-2= 64$   $r_{tabel} = 0,2423$ . Pengujian validitas pada taraf signifikan yang digunakan yaitu:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka kuesoner dinyatakan tidak valid

#### 4.3.1. Uji Validitas Motivasi (X1)

Kuesioner penelitian variable dependen Kinerja (X1) terdiri dari 10 pertanyaan. Hasil perhitungan kolerasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Motivasi (X1)**

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,361	0,2423	Valid
2	0,344	0,2423	Valid
3	0,498	0,2423	Valid
4	0,533	0,2423	Valid
5	0,555	0,2423	Valid
6	0,579	0,2423	Valid
7	0,753	0,2423	Valid
8	0,763	0,2423	Valid
9	0,708	0,2423	Valid
10	0,696	0,2423	Valid

*Sumber : Data diolah Januari 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas di atas tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua pernyataan Motivasi X<sub>1</sub> dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, sehingga kuesioner penelitian dapat digunakan dan dapat diterima.

#### 4.3.2. Uji Validitas Disiplin (X2)

Kuesioner penelitian independen Disiplin (X<sub>2</sub>) terdiri atas 10 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Disiplin (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,689	0,2423	Valid
2	0,621	0,2423	Valid
3	0,619	0,2423	Valid
4	0,599	0,2423	Valid
5	0,655	0,2423	Valid
6	0,693	0,2423	Valid
7	0,628	0,2423	Valid
8	0,652	0,2423	Valid
9	0,632	0,2423	Valid
10	0,547	0,2423	Valid

*Sumber: Data diolah Januari 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4 diatas dddapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel Disiplin (X<sub>2</sub>) valid karena r-hitung > r-tabel, sehingga kuesioner penelitian dapat digunakan dan dapat diterima.

#### **4.3.3. Uji Vaiditas Kepuasan Kerja**

Kuesioner penelitian independent Kepuasan (X<sub>3</sub>) terdiri dari 12 pernyataan. Hail perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Kepuasan (X<sub>3</sub>)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,730	0,2423	Valid
2	0,501	0,2423	Valid
3	0,819	0,2423	Valid
4	0,831	0,2423	Valid
5	0,666	0,2423	Valid
6	0,721	0,2423	Valid
7	0,819	0,2423	Valid
8	0,817	0,2423	Valid
9	0,674	0,2423	Valid
10	0,718	0,2423	Valid
11	0,795	0,2423	Valid
12	0,774	0,2423	Valid

*Sumber: Data diolah Januari 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas di atas pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa semua pernyataan Kepuasan (X<sub>3</sub>) dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, sehingga kuesioner penelitian dapat digunakan dan dapat diterima.

#### **4.3.4. Uji Validitas Kinerja (Y)**

Kuesioner penelitian variabel dependen Kinerja (Y) terdiri atas 10 pernyataan. Hasil perhiungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,567	0,2423	Valid
2	0,589	0,2423	Valid
3	0,611	0,2423	Valid
4	0,613	0,2423	Valid
5	0,377	0,2423	Valid
6	0,584	0,2423	Valid
7	0,549	0,2423	Valid
8	0,618	0,2423	Valid
9	0,416	0,2423	Valid
10	0,434	0,2423	Valid

*Sumber: Data diolah Januari 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas diatas pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa semua pernyataan Kinerja (Y) dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , sehingga kuesioner penelitian dapat digunakan dan dapat diterima.

#### **4.4. Uji Reliabilitas**

Selanjutnya butir instrument yang telah valid diatas diuji reliabilitasnya, berikut nilai reliabilitas untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Kepuasan ( $X_3$ ) dan Kinerja (Y) yaitu:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,782	Reliabel
2	Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,833	Reliabel
3	Kepuasan (X <sub>3</sub> )	0,913	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,724	Reliabel

*Sumber: Data diolah Januari 2024*

Berdasarkan tabel di atas pada tabel 4.7, maka variabel Motivasi, Disiplin, Kepuasan dan Kinerja dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar  $0,782 > 0,6$  variabel Disiplin (X<sub>2</sub>) sebesar  $0,833 > 0,6$  variabel Kepuasan (X<sub>3</sub>) sebesar  $0,924 > 0,6$  dan variabel Kinerja (Y) sebesar  $0,724 > 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 item instrument penelitian yang mengukur Kinerja (Y) dapat digunakan dalam Hipotesis.

#### **4.5. Tingkat Capaian Responden**

##### **4.5.1. Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan pernyataan instrument variabel Motivasi yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 66 responden.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X<sub>1</sub>)**

NO	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR (%)	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%					
1					43	65,2	23	34,8	66	221	3,34	83,71	Sangat Setuju
2					51	77,3	15	22,7	66	213	3,22	80,68	Sangat Setuju
3			3	4,5	60	90,9	3	4,5	66	198	3	75	Setuju
4			7	10,6	55	83,3	4	83,3	66	195	2,95	73,86	Setuju
5			1	1,5	60	90,9	5	7,6	66	202	3,06	76,51	Setuju
6			1	1,5	56	84,8	9	13,6	66	206	3,12	78,03	Setuju
7	2	3,0	6	9,1	52	78,8	6	9,1	66	194	2,93	73,48	Setuju
8	2	3,0	5	7,6	53	80,3	6	9,1	66	195	2,95	73,86	Setuju
9	1	1,5	3	4,5	56	84,4	6	9,1	66	199	3,01	75,37	Setuju
10	1	1,5	3	4,5	54	84,4	8	12,1	66	201	3,04	76,13	Setuju
Total										2.024	3,066	76,66	Setuju

**Sumber: Data diolah Januari 2024**

Dari tabel 4.8 diatas dapat diperoleh informasi bahwa nilai pada variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) yang paling tinggi sebesar 83,71% yaitu pernyataan tentang fasilitas yang disediakan perusahaan memenuhi syarat, sedangkan nilai yang paling rendah 73,48% yaitu pernyataan tentang kurangnya penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian kinerja.

#### **4.5.2. Disiplin (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan pernyataan instrument variabel Disiplin yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 66 responden.



**Tabel 4.9 Distribusi  
Frekuensi Skor Disiplin (X<sub>2</sub>)**

NO	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR (%)	Ket-erangan
	F	%	F	%	F	%	F	%					
1			1	1,5	58	87,9	7	10,6	66	204	3,09	77,27	Setuju
2			1	1,5	60	90,9	5	7,6	66	202	3,06	76,51	Setuju
3			1	1,5	55	83,3	10	15,2	66	207	3,13	78,40	Setuju
4			1	1,5	57	86,4	8	12,1	66	205	3,10	77,65	Setuju
5			1	1,5	59	89,4	6	9,1	66	203	3,07	76,89	Setuju
6			3	4,5	57	86,4	6	9,1	66	201	3,04	76,13	Setuju
7			3	4,5	60	90,9	3	4,5	66	198	3	75	Setuju
8			3	4,5	60	90,9	3	4,5	66	198	3	75	Setuju
9			1	1,5	59	89,4	6	9,1	66	203	3,07	76,89	Setuju
10					59	89,4	7	9,1	66	205	3,10	77,65	Setuju
Total										2,026	3,069	76,74	Setuju

*Sumber: Data diolah Januari 2024*

Dari tabel 4.9 diatas dapat diperoleh informasi bahwa nilai pada variabel Disiplin (X<sub>2</sub>) yang paling tinggi sebesar 78,40% yaitu pernyataan tentang karyawan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan nilai yang paling rendah sebesar 75% terkait dengan pemahaman karyawan akan peraturan pekerjaan dan ketidaksusunya jadwal kerja dengan baik.

#### **4.5.3. Kepuasan (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan pernyataan instrument variabel Kepuasan yang berjumlah 12 item, dengan jumlah responden 66 responden.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan ( $X_3$ )**

NO	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR (%)	Ket-erangan
	F	%	F	%	F	%	F	%					
1			2	3,0	59	89,4	5	7,6	66	201	3,04	76,13	Setuju
2					57	86,4	9	13,6	66	207	3,13	78,40	Setuju
3	1	1,5	2	3,0	59	89,4	4	6,1	66	198	3	75	Setuju
4	1	1,5	1	1,5	60	90,9	4	6,1	66	199	3,01	75,37	Setuju
5			3	4,5	5	7,6	6	9,1	66	201	3,04	76,13	Setuju
6			1	1,5	58	87,9	7	10,6	66	204	3,09	77,27	Setuju
7	1	1,5	4	6,1	53	80,3	8	12,1	66	200	3,03	75,75	Setuju
8	2	3,0	2	3,0	52	78,8	10	15,2	66	202	3,06	76,51	Setuju
9			2	3,0	56	84,4	8	12,1	66	204	3,09	77,27	Setuju
10			1	1,5	56	84,4	9	13,6	66	206	3,12	78,03	Setuju
11	1	1,5			58	87,9	7	10,6	66	204	3,07	77,27	Setuju
12	1	1,5			58	87,9	7	10,6	66	204	3,07	77,27	Setuju
Total										2,430	3,0625	76,64	Setuju

*Sumber: Data diolah Januari 2024*

Dari tabel 4.10 diatas dapat diperoleh informasih bahwa nilai pada variabel Kepuasan ( $X_3$ ) yang paling tinggi sebesar 78,03% yaitu adanya tingkat kepedulian dari setiap rekan kerja terhadap pekerjaan mereka, sedangkan nilai yang paling rendah sebesar 75% yaitu kurangnya inspirasi yang diberikan oleh untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

#### **4.5.4. Kinerja (Y)**

Berdasarkan pernyataan instrument variabel Kinerja (Y) yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 66 responden.

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kinerja (Y)**

N O	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Jum lah	Skor	Rata- rata	TCR	Ket- eranga n
	F	%	F	%	F	%	F	%					
1			3	4,5	49	74,2	14	21,2	66	209	3,17	79,16	Setuju
2			5	7,6	46	69,7	15	22,7	66	208	3,15	78,78	Setuju
3	4	6,1	10	15,2	49	74,2	3	4,5	66	183	2,77	69,31	Setuju
4	3	4,5	6	9,1	50	75,8	7	10,6	66	193	2,92	73,10	Setuju
5			1	1,5	52	78,8	13	19,7	66	210	3,18	79,54	Setuju
6					55	83,3	11	16,7	66	194	3,17	79,16	Setuju
7			16	1,5	49	74,2	16	24,2	66	197	3,23	80,68	Sangat Setuju
8			1	1,5	52	78,8	13	19,7	66	221	3,18	79,54	Setuju
9			6	9,1	58	87,9	2	3,0	66	213	2,94	73,48	Setuju
10			5	7,6	57	86,4	4	6,1	66	198	2,98	74,62	Setuju
Total										2.026	3,069	76,74	Setuju

*Sumber: Data diolah Januari 2024*

Dari tabel 4.11 diatas dapat diperoleh informasi bahwa nilai pada variabel Kinerja (Y) yang paling tinggi sebesar 80,68% yaitu pernyataan tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan nilai yang paling rendah sebesar 69,31% yaitu pernyataan tentang kurangnya pemantauan terhadap waktu kedatangan dan kepulangan karyawan.

#### **4.6. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Pusat No 1 Padang**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel Kinerja secara parsial maupun bersama-sama. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan computer SPSS.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,714	,234		11,603	,000
Motivasi (X1)	,015	,002	,775	6,787	,000
Disiplin (X2)	,240	,072	,326	3,396	,001
Kepuasan (X3)	,158	,047	,337	3,347	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber: Data diolah Januari 2024**

Dari tabel 4.12 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu:

$$LnY = 2,714 + 0,015X_1 + 0,240X_2 + 0,158X_3$$

#### 4.7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan persamaan regresi yang terdiri dari:

##### 4.7.1. Uji Normalitas

Uji ini dimaksud untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarkan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviaion	4
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,171
	Negative	-,180
Test Statistic		1,463
Asymp. Sig. (2-tailed)		,028

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

**Sumber: Data diolah Jnauari 2024**

Dari tabel 4.13 diatas hasil uji menyatakan bahawa nilai Asymp. Sig(2-tailed)  $0,028 > \alpha = 0,02$ . Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahawa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal, karena nilai signifikan dari uji normalitas untuk masing-masing variabl lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,02$ ) yaitu  $0,028 > \alpha = 0,02$ .

#### **4.7.2. Uji Multikolinearitas**

Pengujian Multikolinearitas dilakukan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF yang tingi pada variabel bebas suatu model regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Constant		
Motivasi (X1)	,400	2,497
Disiplin (X2)	,567	1,763
Kepuasan (X3)	,514	1,946

a. Dependent Variabel Kinerja

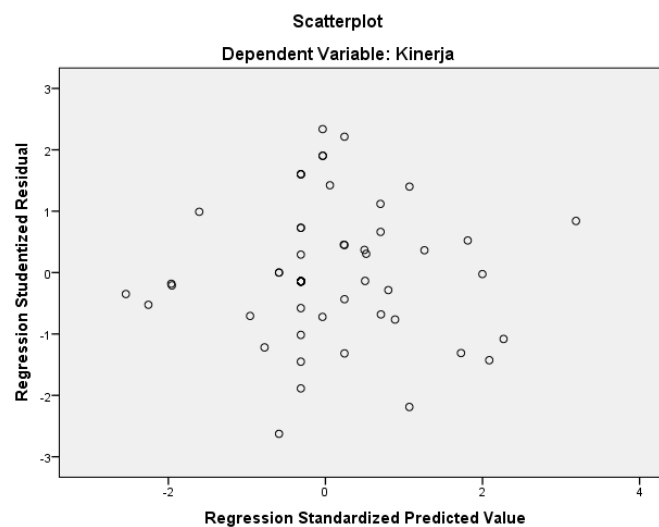
*Sumber: Data diolah Januari 2023*

Pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance yang dihasilkan Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,400 > 0,1 Disiplin (X<sub>2</sub>) sebesar 0,567 > 0,1, Kepuasan (X<sub>3</sub>) sebesar 0,514 > 0,1. Dilihat dari VIF yang dihasilkan Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 2,497 < 10 Disiplin (X<sub>2</sub>) sebesar 1,763 < 10, dan Kepuasan (X<sub>3</sub>) sebesar 1,946 < 10. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

#### **4.7.3. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji heteroskedastisitas dapat dilihat berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Heteroskedastisitas**



a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

*Sumber: Data diolah Januari 2023*

Dari tabel 4.15 dari hasil uji heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta penyebaran titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.7.4. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara data serangkaian data observasi diuraikan menurut waktu dan ruang.

**Tabel 4.16**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,660	,02846	1,885

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data diolah Januari 2024*

Berdasarkan pengujian didapat nilai DW sebesar 1,885. Pengambilan keputusan ini memerlukan nilai bantu yang diperoleh nilai tabel Durbin-Watson yaitu nilai DL dan dU dengan  $K$ =variabel bebas dan  $n$ =ukuran sampel. Jika nilai Durbin-Watson berada diantara nilai dL atau  $4-DL$  berarti terjadi autokorelasi terpenuhi. Jadi apabila dilihat tabel durbin-watson  $n=66$ ,  $k=4$ , maka akan diperoleh nilai  $dL=1,4758$  dan  $dU=1,7319$  sehingga nilai  $4-dU$  sebesar  $4 - 1,7319= 2,2681$  sedangkan nilai  $dL$   $4 - 1,4758= 2,5242$ . Hasil dari nilai DW berada pada nilai  $dU < d < 4-dU$  yaitu  $(1,7319 < 1,885 < 2,268)$ . Berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji durbin Watson diatas, jika nilai DW terletak antara dU atau  $4-dU$ , maka dinyatakan bahwa tidak terjadi kasus autokorelasi pada model regresi ini.

#### **4.8. Uji Hipotesis**

##### **4.8.1. Hasil Uji Statistik t**

Uji t atau parsial dilakukan terhadap koefisien regresi (uji parsial) uji ini dilakukan dalam model regresi untuk mengetahui variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.17**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,174	,234		11,603	,000
Motivasi (X1)	,015	,002	,775	6,787	,000
Disiplin (X2)	,240	,071	,326	3,396	,001
Kepuasan (X3)	,158	,047	,337	3,347	,001

a. Dependent Variabel : Kinerja (Y)

**Sumber: Data diolah Januari 2024**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik pada tabel 4.17 diatas maka dapat dilihat pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

Keterangan:  $=\alpha/2$ ;  $n-k-1= 0,05$  (5%)

$n$ = jumlah responden

$k$ = jumlah variabel bebas

$t_{tabel} = 0,05/2; 66-3-1$

$0,025; 62$  (1,998)

Kemudian dicari berdasarkan hasil data stastiktik nilai  $t_{tabel}$  pada tabel 4.17 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independent terhadap dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Motivasi sebesar 6,787 dengan nilai t-tabel 1,998. Berarti  $6,787 >$

1,998 dengan nilai sig  $0,00 < \alpha = 0,05$  hal ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

2. Hipotesis kedua hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Disiplin sebesar 3,396 dengan nilai t-tabel 1,998. Berarti  $3,396 > 1,998$  dengan nilai sig  $0,001 < \alpha = 0,05$  artinya Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Hipotesis ketiga hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan sebesar 3,347 dengan nilai t-tabel 1,998. Berarti  $> 1,998$  3,347 dengan nilai sig  $0,001 < \alpha = 0,005$  artinya Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

#### 4.8.2. Hasil Statistik (Uji F)

Hasil perhitungan pengujian secara Bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	,105	3	,035	43,117	,000 <sup>b</sup>
Residual	,050	62	,001		
Total	,155	65			

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan (X3), Disiplin (X2), Motivasi (X1).

**Sumber: Data diolah Januari 2024**

Rumus untuk mencari  $f_{\text{tabel}}$  adalah:

$df = n - k$

Keterangan:

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah responden

jadi  $f_{tabel} = 66 - 4 = 62$  (2,75)

Dari tabel 4.18 diatas hasil perhitungan statistik menunjukkan f-hitung sebesar 43,117 dengan F-tabel sebesar 2,75 sehingga  $43,117 > 2,75$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara Bersama-sama Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang.

#### 4.8.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,660	,2846

a. Predictor: (Constant), Kepuasan ( $X_3$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )

b. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

**Sumber: Diolah Januari 2023**

Dari tabel 4.19 diatas hasil dari R Square didapat sebesar 0,676 atau 67,6%. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independent (Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan) terhadap dependent (Kinerja), sedangkan 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

#### 4.9. Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Ln = 2,714 + 0,015 LnX_1 + 0,240 LnX_2 + 0,158 LnX_3$$

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 2,714 persen. Hal ini berarti bahwa jika variabel independent Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Kepuasan ( $X_3$ ) adalah 0, maka Kinerja yang diperoleh sebesar 2,714 persen.

b. Koefisien Regresi  $\beta_1.X_1$

Nilai koefisien variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,015 persen dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Motivasi maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,05 persen dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Koefisien Regresi  $\beta_1.X_2$

Nilai koefisien variabel Disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,240 persen dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Disiplin maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,240 persen dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

d. Koefisien Regresi  $\beta_1.X_3$

Nilai koefisien variabel Kepuasan ( $X_3$ ) sebesar 0,158 persen dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kepuasan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,158 persen dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### **4.10. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Jalan Pemuda No 1 Padang.

##### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang**

Koefisien regresi Variabel Motivasi dengan nilai t-hitung sebesar 6,787 dan t-tabel sebesar 1,998. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t-hitung  $>$  t-tabel atau  $6,787 > 1,998$ , artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Jalan Pemuda No 1 Padang. Kesimpulan ini sejalan dengan teori yang diajukan oleh Gibson bahwa motivasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan motivasi memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat nilai rata-rata dari variabel Motivasi mendapatkan capaian responden sebesar 76,66%. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandi Fialy Harahap (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

##### **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang**

Koefisien regresi variabel Disiplin dengan nilai t-hitung sebesar 3,396 dan t-tabel sebesar 1,998. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t-hitung  $>$  t-tabel atau  $3,396 > 1,998$ , artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Jalan Pemuda No 1 Padang. Kesimpulan ini sejalan dengan teori yang diajukan oleh Frederick W. Taylor bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat Nilai rata-rata variabel Disiplin mendapatkan capaian responden sebanyak 76,74%. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No1 Padang**

Koefisien regresi variabel Kepuasan dengan t-hitung sebesar 3,347 t-tabel sebesar 1,998 ,dari hasil diatas dapat kita lihat bahwa t-hitung > t-tabel atau  $3,347 > 1,998$  , artinya  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang. Kesimpulan ini sejalan dengan teori yang diajukan oleh J.Stacy bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata variabel Kepuasan mendapatkan capaian responden sebesar 76,64%. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sriwinarsi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Jalan Pemuda No 1 Padang**

Berdasarkan Uji F diketahui bahwa nilai  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel atau  $43,117 > 2,75$ . Hal ini berarti secara bersama-sama variabel Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandi Fialy Harahap (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang.

Berdasarkan hasil uji determinasi  $R^2$  dapat diperoleh sebesar 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independent (Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan) sebesar 67,6%, sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang lebih mendekati dengan judul skripsi saya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang adalah penelitian oleh Sandi Fialy Harahap dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. Yang menyimpulkan bahwa semua variabel dari dimensi Kinerja Karyawan ( Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Angkasa Pura II (persero). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah saya kaji.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja hasil pengujian diperoleh nilai-nilai t-hitung  $>$  t-tabel yaitu  $6,787 > 1,998$ , sebagai variabel independent Motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja hasil pengujian t-hitung  $>$  t-tabel  $3,396 > 1,998$ , sebagai variabel independent Disiplin mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kineja.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) bahwa variabel Kepuasan memiliki pengaruh terhadap Kinerja hasil pengujian diperoleh nilai-nilai t-hitung  $>$  t-tabel yaitu  $3,347 > 1,998$ , sebagai variabel independent Kepuasan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) bahwa variabel Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan terhadap Kinerja, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja, hasil pengujian diperoleh nilai f-hitung  $>$  f-tabel yaitu  $43,117 > 2,75$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara Bersama-sama variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

## 5.2 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Dari hasil pembahasan serta kesimpulan diatas penulis memberikan saran terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Jalan Pemuda No 1 Padang.

1. Berdasarkan hasil regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, disarankan untuk mempertahankan faktor Motivasi dalam upaya meningkatkan Kinerja. Dapat dilakukan dengan memberikan insentif atau reward yang sesuai, memberikan apresiasi atas hasil kerja yang baik, atau mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kurangnya motivasi dan mencari solusi untuk meningkatkannya.
2. Adapun variabel Disiplin, saran yang dapat diberikan adalah bahwa penting untuk mempertahankan faktor disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja. Dengan mempertahankan disiplin, kemungkinan besar kinerja juga akan meningkat. Oleh karena itu, disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan atau program yang dapat mempertahankan disiplin dalam lingkungan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja.
3. Untuk variabel Kepuasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan adalah untuk mempertahankan tingkat kepuasan agar dapat meningkatkan kinerja, misalnya dengan mempertahankan kualitas layanan atau fasilitas yang disediakan kepada karyawan atau pelanggan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). **Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putih Hijau Medan.** Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis 18.1. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1097>
- Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, D.M. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung : PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Harahap, S.F. (2020). **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Angkasa pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanmu.** Jurnal ilmiah Magister Manajemen 3.1. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866>
- Hasibuan, D. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : PT Bumi Aksara
- Liyas, J.N. (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BTN Cabang Syariah Pekanbaru.** Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan 3.2. <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/199>
- Prof.Dr.Veithzal Rivai, M. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.** Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Prof.Dr.Wibowo, s. (2007). **Manajemen Kinerja.** Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Rahmayani,A.a. (2016). **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang.** Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 7.3. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/208>
- Sinambela, P.L. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, P.D. (2016). **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung:IKAPI
- Suryawan, I.N. (2022). **Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal 8.1. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/791>
- Winarsih, S.A. (2018). **Pengaruh Motivasi dan Kepuasa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Kalsel Syariah Kandangan).** JWM (Jurnal Wawasan Manajemen) 6.2. [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:8cG6RCCmyzYJ:scholar.google.com/+Sriwinarsi,+dkk+\(2018\)%09Pengaruh+Motivasi+dan+Kepuasan+Kerja+terhadap+Kinerja+Karyawan+\(Studi+Pada+Bank+Kalsel+Syariah+Kandangan\)&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:8cG6RCCmyzYJ:scholar.google.com/+Sriwinarsi,+dkk+(2018)%09Pengaruh+Motivasi+dan+Kepuasan+Kerja+terhadap+Kinerja+Karyawan+(Studi+Pada+Bank+Kalsel+Syariah+Kandangan)&hl=id&as_sdt=0,5)

## LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Saya Freti Citra Wulansari Mahasiswa Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Bersama ini saya mohon ketersediaan Bapak/Ibuk/Sdr/i untuk mengisi kuesioner dalam penelitian saya yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibuk/Sdr/i. Akhir kata, terimakasih sebesar-besarnya kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Freti Citra WulanSari

## PROFIL RESPONDEN

### Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada profil responden sbelum bapak/ibuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner.

### Identitas Responden

- Jenis Kelamin :  Laki-laki  
                  :  Perempuan
- Umur :  20-26 tahun  
          :  27-33 tahun  
          :  34-41 tahun  
          :  42-56 tahun
- Divisi :  Divisi Dana dan Treasury  
          :  Divisi Human Capital  
          :  Divisi Teknologi & Digitalisasi

### Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (√) pada pilihan didalam kolom tersebut

- Keterangan : 1. (SS) Sangat Setuju  
              2. (S) Setuju  
              3. (TS) Tidak Setuju  
              4. (STS) Sangat Tidak Setuju

## Daftar Pernyataan Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>A. Kuantitas</b>					
1	Saya berhasil mencapai semua target yang ditetapkan 100%				
2	Jumlah jam kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan				
<b>B. Kualitas</b>					
1	Saya selalu memonitor waktu kedatangan dan kepulangan karyawan				
2	Saya selalu memantau keluhan-keluhan yang terjadi ditempat kerja				
<b>C. Produktivitas</b>					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan				
2	saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan				
<b>D. Ketepatan Waktu</b>					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
2	Saya mencapai jumlah pekerjaan sesuai yang ditargetkan				
<b>E. Pengawasan Biaya</b>					
1	Sistem kegiatan dilaksanakan dengan biaya yang efisien				
2	Sistem pengawasan biaya yang efektif untuk menilai upah buru bersifat langsung dan tidak langsung				

B. Motivasi (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>A. Kebutuhan Fisiologis</b>					
1	Fasilitas yang disediakan memenuhi syarat (tempat sholat, toilet, dan lain sebagainya)				
2	Waktu istirahat yang diberikan cukup				
<b>B. Rasa Aman</b>					
1	Instruksi dan prosedur keselamatan kerja tersedia ditempat kerja				
2	Informasi tentang jaminan masa tua tersedia				
<b>C. Kebutuhan Sosial</b>					
1	Saya memiliki tempat untuk bertanya				
2	Saya aktif berinteraksi sosial dengan anggota tim				
<b>D. Penghargaan</b>					
1	Penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian kinerja				
2	Apresiasi atas prestasi dalam kemampuan kerja				
<b>E. Aktualisasi Diri</b>					
1	Saya puas dengan perkembangan pekerjaan saya				
2	Pekerjaan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan potensi karyawan				

## C. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>A. Frekuensi Kehadiran</b>					
1	Saya merasa jadwal kerja yang ditetapkan sesuai dengan peraturan				
2	Peraturan terkait absensi jelas terhadap karyawan				
<b>B. Tingkat Kewaspadaan Karyawan</b>					
1	Karyawan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan				
2	Karyawan selalu melakukan Pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang telah selesai				
<b>C. Ketaatan Pada Standar Kerja</b>					
1	Standar kerja karyawan sesuai dengan prosedur kerja				
2	Karyawan selalu diberikan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan				
<b>D. Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>					
1	Setiap peraturan pekerjaan dipahami oleh karyawan				
2	jadwal kerja tersusun dengan baik				
<b>E. Etika Kerja</b>					
1	Setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan etika kerja				
2	saya selalu menghargai kontribusi rekan kerja dalam pekerjaan				



D. Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>A. Isi Pekerjaan</b>					
1	Prosedur kerja sesuai dengan instruksi pimpinan				
2	Deskripsi pekerjaan dilakukan dengan tanggung jawab				
<b>B. Supervisi</b>					
1	Pimpinan selalu memberikan inspirasi untuk meningkatkan pekerjaan				
2	Pimpinan memberikan dukungan terhadap tujuan pekerjaan				
<b>C. Organisasi dan Manajemen</b>					
1	Setiap pekerjaan didukung oleh situasi yang kondusif				
2	Memberikan dukung untuk kebutuhan dan perkembangan pekerjaan				
<b>D. Kesempatan Untuk Maju</b>					
1	Setiap karyawan selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan pengalaman kerja baru				
2	karyawan diberi peluang untuk maju dalam pekerjaan				
<b>E. Rekan Kerja</b>					
1	Setiap rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	Setiap rekan kerja memiliki kepedulian terhadap pekerjaan				
<b>F. Kondisi Pekerjaan</b>					
1	Sarana yang disediakan sesuai dengan kondisi tempat kerja				
2	Fasilitas yang tersedia mendukung pelaksanaa pekerjaan				

**Lampiran II**  
**Tabel Hasil Jawaban Responden**

NO	KINERJA (Y)										Ln
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3.45
2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3.47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.43
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3.45
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.43
6	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3.51
7	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.50
8	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3.44
9	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3.48
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.46
11	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3.50
12	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3.47
13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3.56
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3.45
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3.39
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3.38
18	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3.48
19	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3.34
20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3.36
21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3.45
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.45
23	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	3.34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
25	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3.35
26	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3.31
27	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3.39
28	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3.40
29	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3.48
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
31	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3.32
32	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3.39
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
34	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3.32
35	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3.35
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
38	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3.37

39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.42
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
46	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3.40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
51	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.46
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
53	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.43
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.43
58	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3.48
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.41
60	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3.46
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.42
62	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.46
63	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3.48
64	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3.50
65	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3.45
66	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3.49
Total	209	208	183	193	210	209	213	210	194	197		
Mean	3,17	3,2	2,773	2,92	3,18	3,17	3,2	3,2	2,94	2,98		



41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
48	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3.40
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
60	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3.40
61	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
63	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3.40
64	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
65	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.40
Total	221	213	198	195	202	206	194	195	199	201	
Rata-rata	3,3	3,2	3	3	3,1	3,1	2,9	3	3	3,05	

## Lampiran III

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

## Lampiran IV

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Lampiran V

## Titik Presentase Distribusi F untuk Probalitas

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



## Lampiran VI

## Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1 Pearson Correlation	1	.498**	.330**	.302*	.000	.184	.244*	.224	.061	.014	.567**
Sig. (2-tailed)		.000	.007	.014	1.000	.140	.049	.070	.624	.909	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.2 Pearson Correlation	.498**	1	.196	.364**	.080	.333**	.172	.215	.134	.012	.589**
Sig. (2-tailed)	.000		.114	.003	.523	.006	.167	.083	.283	.925	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.3 Pearson Correlation	.330**	.196	1	.712**	-.016	.098	.022	.099	.148	.249*	.611**
Sig. (2-tailed)	.007	.114		.000	.901	.434	.861	.428	.234	.044	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.4 Pearson Correlation	.302*	.364**	.712**	1	-.064	.055	.062	.112	.123	.129	.613**
Sig. (2-tailed)	.014	.003	.000		.610	.658	.620	.371	.326	.301	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.5 Pearson Correlation	.000	.080	-.016	-.064	1	.576**	.337**	.238	.180	.018	.377**
Sig. (2-tailed)	1.000	.523	.901	.610		.000	.006	.054	.147	.888	.002
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.6 Pearson Correlation	.184	.333**	.098	.055	.576**	1	.403**	.480**	.079	.239	.584**
Sig. (2-tailed)	.140	.006	.434	.658	.000		.001	.000	.528	.054	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.7 Pearson Correlation	.244*	.172	.022	.062	.337**	.403**	1	.732**	.089	.111	.549**
Sig. (2-tailed)	.049	.167	.861	.620	.006	.001		.000	.480	.375	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.8 Pearson Correlation	.224	.215	.099	.112	.238	.480**	.732**	1	.180	.309*	.618**
Sig. (2-tailed)	.070	.083	.428	.371	.054	.000	.000		.147	.012	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.9 Pearson Correlation	.061	.134	.148	.123	.180	.079	.089	.180	1	.592**	.416**
Sig. (2-tailed)	.624	.283	.234	.326	.147	.528	.480	.147		.000	.001
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.10 Pearson Correlation	.014	.012	.249*	.129	.018	.239	.111	.309*	.592**	1	.434**
Sig. (2-tailed)	.909	.925	.044	.301	.888	.054	.375	.012	.000		.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Total Pearson Correlation	.567**	.589**	.611**	.613**	.377**	.584**	.549**	.618**	.416**	.434**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	tod	
X1.1	Pearson Correlation	1	.742**	.000	.004	.173	.104	-.035	-.057	.118	.064	.361**
	Sig. (2-tailed)		.000	1.000	.977	.165	.405	.779	.651	.344	.610	.003
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.742**	1	.120	.061	.378**	.116	-.072	-.089	-.019	-.052	.344**
	Sig. (2-tailed)	.000		.338	.628	.002	.356	.565	.477	.883	.679	.005
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.000	.120	1	.372**	.340**	.408**	.367**	.376**	.113	.106	.498**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.338		.002	.005	.001	.002	.002	.365	.397	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.004	.061	.372**	1	.276*	.340**	.192	.270*	.341**	.404**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.977	.628	.002		.025	.005	.122	.028	.005	.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	.173	.378**	.340**	.276*	1	.487**	.304*	.209	.224	.197	.555**
	Sig. (2-tailed)	.165	.002	.005	.025		.000	.013	.092	.070	.114	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.6	Pearson Correlation	.104	.116	.408**	.340**	.487**	1	.411**	.411**	.081	.228	.579**
	Sig. (2-tailed)	.405	.356	.001	.005	.000		.001	.001	.517	.066	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.7	Pearson Correlation	-.035	-.072	.367**	.192	.304*	.411**	1	.923**	.566**	.477**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.779	.565	.002	.122	.013	.001		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.8	Pearson Correlation	-.057	-.089	.376**	.270*	.209	.411**	.923**	1	.578**	.546**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.651	.477	.002	.028	.092	.001	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.9	Pearson Correlation	.118	-.019	.113	.341**	.224	.081	.566**	.578**	1	.861**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.344	.883	.365	.005	.070	.517	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.10	Pearson Correlation	.064	-.052	.106	.404**	.197	.228	.477**	.546**	.861**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.610	.679	.397	.001	.114	.066	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
tod	Pearson Correlation	.361**	.344**	.498**	.533**	.555**	.579**	.753**	.763**	.708**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	tt
X2.1 Pearson Correlation	1	.860**	.256*	.301*	.362**	.212	.299*	.449**	.362**	.346**	.689**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.038	.014	.003	.087	.015	.000	.003	.004	.000
X2.1 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.2 Pearson Correlation	.860**	1	.194	.374**	.275*	.115	.340**	.510**	.113	.263*	.621**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.119	.002	.026	.360	.005	.000	.367	.033	.000
X2.2 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.3 Pearson Correlation	.256*	.194	1	.673**	.288*	.493**	.261*	.131	.288*	.134	.619**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.038	.119		.000	.019	.000	.034	.296	.019	.285	.000
X2.3 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.4 Pearson Correlation	.301*	.374**	.673**	1	.334**	.313*	.142	.142	.199	.175	.599**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.014	.002	.000		.006	.010	.255	.255	.110	.160	.000
X2.4 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.5 Pearson Correlation	.362**	.275*	.288*	.334**	1	.623**	.317**	.317**	.396**	.228	.655**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.003	.026	.019	.006		.000	.009	.009	.001	.065	.000
X2.5 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.6 Pearson Correlation	.212	.115	.493**	.313*	.623**	1	.411**	.274*	.492**	.360**	.693**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.087	.360	.000	.010	.000		.001	.026	.000	.003	.000
X2.6 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.7 Pearson Correlation	.299*	.340**	.261*	.142	.317**	.411**	1	.833**	.317**	.163	.628**
X2.7 Sig. (2-tailed)	.015	.005	.034	.255	.009	.001		.000	.009	.190	.000
X2.7 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.8 Pearson Correlation	.449**	.510**	.131	.142	.317**	.274*	.833**	1	.317**	.326**	.652**
X2.8 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.296	.255	.009	.026	.000		.009	.007	.000
X2.8 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.9 Pearson Correlation	.362**	.113	.288*	.199	.396**	.492**	.317**	.317**	1	.539**	.632**
X2.9 Sig. (2-tailed)	.003	.367	.019	.110	.001	.000	.009	.009		.000	.000
X2.9 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.10 Pearson Correlation	.346**	.263*	.134	.175	.228	.360**	.163	.326**	.539**	1	.547**
X2.10 Sig. (2-tailed)	.004	.033	.285	.160	.065	.003	.190	.007	.000		.000
X2.10 N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
tt Pearson Correlation	.689**	.621**	.619**	.599**	.655**	.693**	.628**	.652**	.632**	.547**	1
tt Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
tt N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TLL
X3.1 Pearson Correlation	1	.629**	.604**	.631**	.367**	.381**	.469**	.500**	.463**	.462**	.559**	.559**	.730**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.2 Pearson Correlation	.629**	1	.227	.223	.312*	.418**	.155	.198	.371**	.467**	.365**	.365**	.501**
Sig. (2-tailed)	.000		.067	.072	.011	.000	.213	.111	.002	.000	.003	.003	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.3 Pearson Correlation	.604**	.227	1	.949**	.425**	.463**	.792**	.711**	.309*	.316**	.679**	.679**	.819**
Sig. (2-tailed)	.000	.067		.000	.000	.000	.000	.000	.012	.010	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.4 Pearson Correlation	.631**	.223	.949**	1	.443**	.478**	.750**	.746**	.316**	.320**	.709**	.709**	.831**
Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000		.000	.000	.000	.000	.010	.009	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.5 Pearson Correlation	.367**	.312*	.425**	.443**	1	.828**	.413**	.440**	.516**	.630**	.389**	.286*	.666**
Sig. (2-tailed)	.002	.011	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.001	.020	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.6 Pearson Correlation	.381**	.418**	.463**	.478**	.828**	1	.442**	.464**	.650**	.765**	.398**	.286*	.721**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.020	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.7 Pearson Correlation	.469**	.155	.792**	.750**	.413**	.442**	1	.895**	.392**	.397**	.603**	.680**	.819**
Sig. (2-tailed)	.000	.213	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.001	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.8 Pearson Correlation	.500**	.198	.711**	.746**	.440**	.464**	.895**	1	.412**	.413**	.531**	.669**	.817**
Sig. (2-tailed)	.000	.111	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.9 Pearson Correlation	.463**	.371**	.309*	.316**	.516**	.650**	.392**	.412**	1	.895**	.454**	.354**	.674**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.012	.010	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.004	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.10 Pearson Correlation	.462**	.467**	.316**	.320**	.630**	.765**	.397**	.413**	.895**	1	.551**	.347**	.718**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.009	.000	.000	.001	.001	.000		.000	.004	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.11 Pearson Correlation	.559**	.365**	.679**	.709**	.389**	.398**	.603**	.531**	.454**	.551**	1	.812**	.795**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.12 Pearson Correlation	.559**	.365**	.679**	.709**	.286*	.286*	.680**	.669**	.354**	.347**	.812**	1	.774**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.020	.020	.000	.000	.004	.004	.000		.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
TLL Pearson Correlation	.730**	.501**	.819**	.831**	.666**	.721**	.819**	.817**	.674**	.718**	.795**	.774**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.53	5.330	.416	.697
Y2	27.55	5.175	.425	.695
Y3	27.92	4.933	.418	.699
Y4	27.77	4.948	.426	.697
Y5	27.52	5.854	.221	.725
Y6	27.53	5.514	.474	.692
Y7	27.47	5.422	.404	.699
Y8	27.52	5.331	.497	.686
Y9	27.76	5.879	.294	.715
Y10	27.71	5.808	.304	.714

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.32	5.820	.182	.799
X1.2	27.44	5.912	.186	.794
X1.3	27.67	5.795	.400	.770
X1.4	27.71	5.531	.402	.769
X1.5	27.61	5.719	.466	.765
X1.6	27.55	5.513	.468	.762
X1.7	27.73	4.663	.632	.735
X1.8	27.71	4.670	.649	.733
X1.9	27.65	5.061	.602	.743
X1.10	27.62	5.008	.577	.745

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.61	3.535	.589	.811
X2.2	27.64	3.712	.522	.818
X2.3	27.56	3.542	.484	.823
X2.4	27.59	3.630	.473	.823
X2.5	27.62	3.624	.554	.815
X2.6	27.65	3.461	.583	.811
X2.7	27.70	3.691	.527	.817
X2.8	27.70	3.661	.556	.815
X2.9	27.62	3.654	.527	.817
X2.10	27.59	3.784	.430	.826

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	33.74	10.994	.682	.918
X3.2	33.65	11.461	.422	.926
X3.3	33.79	10.447	.777	.913
X3.4	33.77	10.517	.794	.913
X3.5	33.74	10.963	.601	.920
X3.6	33.70	10.953	.670	.918
X3.7	33.76	9.940	.764	.914
X3.8	33.73	9.678	.754	.915
X3.9	33.70	10.891	.609	.920

X3.10	33.67	10.810	.661	.918
X3.11	33.71	10.454	.747	.914
X3.12	33.71	10.516	.721	.915

Hasil regresi linear berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Co-	t	Sig.
		B	Std. Error	efficients Beta		
1	(Constant)	17.285	3.929		4.399	.000
	X1	-.506	.126	-.570	-3.999	.000
	X2	.565	.162	.465	3.477	.001
	X3	.315	.103	.438	3.061	.003

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandard- ized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	4
Most Extreme Differ- ences	Absolute	,180
	Positive	,171
	Negative	-,180
Kolmogorov-Smirnov Z		1,463
Asymp. Sig. (2-tailed)		,028

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

multiko

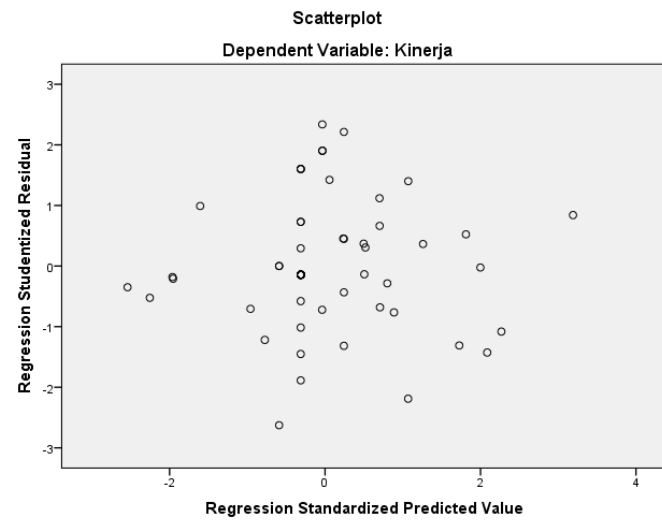
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.714	.234		11.603	.000		
	x1	.015	.002	.775	6.787	.000	.400	2.497
	Ln_x2	.240	.071	.326	3.396	.001	.567	1.763
	Ln_x3	-.158	.047	-.337	-3.347	.001	.514	1.946

a. Dependent Variable: Y



heter



Auto

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 <sup>a</sup>	.676	.660	.02846	1.885

a. Predictors: (Constant), kepuasanx3, disiplinx2, motivasix1

b. Dependent Variable: LnY

Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.714	.234		11.603	.000
	Motivasix1	.015	.002	.775	6.787	.000
	Disiplinx2	.240	.071	.326	3.396	.001

Kepuasanx3	.158	.047	.337	3.347	.001
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Y

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.105	3	.035	43.117	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.050	62	.001		
	Total	.155	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan X3, Disiplin X2, Motivasi X1

### Uji Deter R<sup>2</sup>

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 <sup>a</sup>	.676	.660	.02846	1.885

a. Predictors: (Constant), Kepuasan X3, Disiplin X2, Motivasi X1

b. Dependent Variable: Kinerja

### Frekuensi

**Statistics**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.17	3.15	2.77	2.92	3.18	3.17	3.23	3.18	2.94	2.98
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum		209	208	183	193	210	209	213	210	194	197

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	49	74.2	74.2	78.8
	4	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.6	7.6	7.6
	3	46	69.7	69.7	77.3
	4	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.1	6.1	6.1
	2	10	15.2	15.2	21.2
	3	49	74.2	74.2	95.5
	4	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.5	4.5	4.5
	2	6	9.1	9.1	13.6
	3	50	75.8	75.8	89.4
	4	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	52	78.8	78.8	80.3
	4	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	55	83.3	83.3	83.3

	4	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	49	74.2	74.2	75.8
	4	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	52	78.8	78.8	80.3
	4	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.1	9.1	9.1

	3	58	87.9	87.9	97.0
	4	2	3.0	3.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.6	7.6	7.6
	3	57	86.4	86.4	93.9
	4	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.35	3.23	3.00	2.95	3.06	3.12	2.94	2.95	3.02	3.05
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum		221	213	198	195	202	206	194	195	199	201

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	43	65.2	65.2	65.2
	4	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	51	77.3	77.3	77.3
	4	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	60	90.9	90.9	95.5
	4	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10.6	10.6	10.6
	3	55	83.3	83.3	93.9
	4	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	60	90.9	90.9	92.4
	4	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	56	84.8	84.8	86.4
	4	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.0	3.0	3.0
	2	6	9.1	9.1	12.1
	3	52	78.8	78.8	90.9
	4	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	



**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.0	3.0	3.0
	2	5	7.6	7.6	10.6
	3	53	80.3	80.3	90.9
	4	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	2	3	4.5	4.5	6.1
	3	56	84.8	84.8	90.9
	4	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5

2	3	4.5	4.5	6.1
3	54	81.8	81.8	87.9
4	8	12.1	12.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.09	3.06	3.14	3.11	3.08	3.05	3.00	3.00	3.08	3.11
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum		204	202	207	205	203	201	198	198	203	205

**Frequency Table**

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	58	87.9	87.9	89.4
	4	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	60	90.9	90.9	92.4
	4	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	55	83.3	83.3	84.8
	4	10	15.2	15.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	57	86.4	86.4	87.9
	4	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	59	89.4	89.4	90.9
	4	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	57	86.4	86.4	90.9
	4	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	60	90.9	90.9	95.5
	4	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	60	90.9	90.9	95.5
	4	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	59	89.4	89.4	90.9
	4	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	59	89.4	89.4	89.4
	4	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.05	3.14	3.00	3.02	3.05	3.09	3.03	3.06	3.09	3.12	3.08	3.08
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum		201	207	198	199	201	204	200	202	204	206	203	203

## Frequency Table

## X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.0	3.0	3.0
	3	59	89.4	89.4	92.4
	4	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	57	86.4	86.4	86.4
	4	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5

2	2	3.0	3.0	4.5
3	59	89.4	89.4	93.9
4	4	6.1	6.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	2	1	1.5	1.5	3.0
	3	60	90.9	90.9	93.9
	4	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	57	86.4	86.4	90.9
	4	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	58	87.9	87.9	89.4
	4	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	2	4	6.1	6.1	7.6
	3	53	80.3	80.3	87.9
	4	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.0	3.0	3.0
	2	2	3.0	3.0	6.1
	3	52	78.8	78.8	84.8
	4	10	15.2	15.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X3.9**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.0	3.0	3.0
	3	56	84.8	84.8	87.9
	4	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	56	84.8	84.8	86.4
	4	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X3.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	3	58	87.9	87.9	89.4
	4	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X3.12**


		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	3	58	87.9	87.9	89.4
	4	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran VII

Bank Nagari Pusat

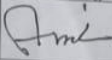





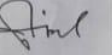


## LAMPIRAN VIII


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Campus 1, Jl. Pahlawan No. 4 Kota Tinggi, Padang

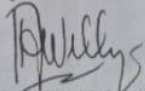
**DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : FRETI CITRA WULANSARI  
 N I M : 20070024  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Program : S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang)

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	1/02/24	tambahan usulan, koreksi, dan penambahan hasil penelitian		
2.	5/2/24	buat persamaan Regrange dan interpretasinya		
3.	6/2/24	penambahan kesimpulan dan saran.		
4.	12/2/24	perbaiki angka pada uji t dan tambahkan kesimpulan		
5.	12/2/24	Peris: hasil penelitian pemula dan saran		
6.	19/2/24	Acc Sembar		
7.	07/2/2024	Acc Simbar		
8.				
9.				
10.				

Padang,

Pjs. Dekan



Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA  
NBM. 1178465

Website : [www.fekon.umsb.ac.id](http://www.fekon.umsb.ac.id)  
 Email : [fekonumsb02@gmail.com](mailto:fekonumsb02@gmail.com)

Telp : (0751) 4851262  
 Padang 25172

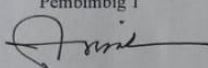

## LAMPIRAN 10

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL  
Telah disetujui untuk Seminar Hasil Penelitian

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang)


NAMA : FRETI CITRA WULANSARI  
NIM :20070024  
PRODI : MANAJEMEN

Disetujui Oleh:

<p>Pembimbing 1</p>  <p>(Asrizal, SE, M.Si)</p>	<p>Pembimbing 2</p>  <p>(Raftul Fedri, SE, MM)</p>
--	---


Diketahui

Ketua Program Studi



(Usmiar, SE, M.Si)


## LAMPIRAN 11



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Kampus 1, Jln. Pagar Karang No. 4 Koto Tangah, Padang

**DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : FRETI CITRA WULANSARI  
 N I M : 20070024  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Program : S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang)

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	13/11/2023	Revisi Kerangka Teori	Ami	
2.	14/11/2023	data kelengkapan masalah & kelayakan data/masalah		Ami
3.	16/11/2023	Konsultasi ke pembimbing tentang kerangka teori	Ami	
4.	22/11/2023	menambahkan faktor yang mempengaruhi nilai kinerja karyawan beserta indikatornya	Ami	
5.	30/11/2023	revisi latar belakang dan bab 3, cari penelitian terdahulu.	Ami	
6.	6/12/2023	indikator variabel	Ami	
7.	13/12/2023	revisi bab 2 tentang 2 revisi bab 2	Ami	
8.	14/12/2023	ACC skripsi		Ami
9.	15/12/2023	Revisi Kesimpulan	Ami	
10.	20/12/2023	ACC skripsi	Ami	



**Pjs. Dekan**  
  
**Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA**  
 NBM. 1178465

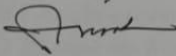
## LAMPIRAN 12

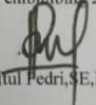
PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL  
Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian

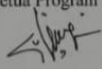
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Karyawan Bank Nagari Pusat Jalan Pemuda No 1 Padang)

NAMA : FRETI CITRA WULANSARI  
NIM :20070024  
PRODI : MANAJEMEN

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1  
  
(Asrizal, SE, M.Si)

Pembimbing 2  
  
(Raftul Pedri, SE, MM)

Diketahui  
Ketua Program Studi  
  
(Usmiar, SE, M.Si)

## LAMPIRAN 12



Nomor : SR/349/DHC-DIK/UM/10-2023  
 Lampiran :  
 Perihal : Pengambilan Data dan Pengisian Kuesioner

Padang, 27 Oktober  
 2023

Kepada Yth.  
 Dekan Fakultas Ekonomi  
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di

TEMPAT

Selubungan dengan surat Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Barat nomor 1054/11.3.AU/F/2023 tanggal 26 Oktober 2023 perihal Permohonan Observasi Penelitian Awal atas nama berikut:


Nama: Freti Citra Wulansari  
 NPM: 20070024

Judul: "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat".

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya dapat kami setujui sepanjang data yang diminta tidak menyangkut rahasia Bank dan Jabatan. Adapun dalam pelaksanaan pengambilan data tersebut agar Ybs. selalu menerapkan protokol pencegahan penyebaran pandemi Corona Virus Disease-19 (Covid-19).

Untuk maksud di atas diharapkan yang bersangkutan dapat menghubungi:  
 - PT Bank Nagari Kantor Pusat

Demikian kami beritahukan agar dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Divisi Human Capital, *dy*  
  
 KANTOR PUSAT

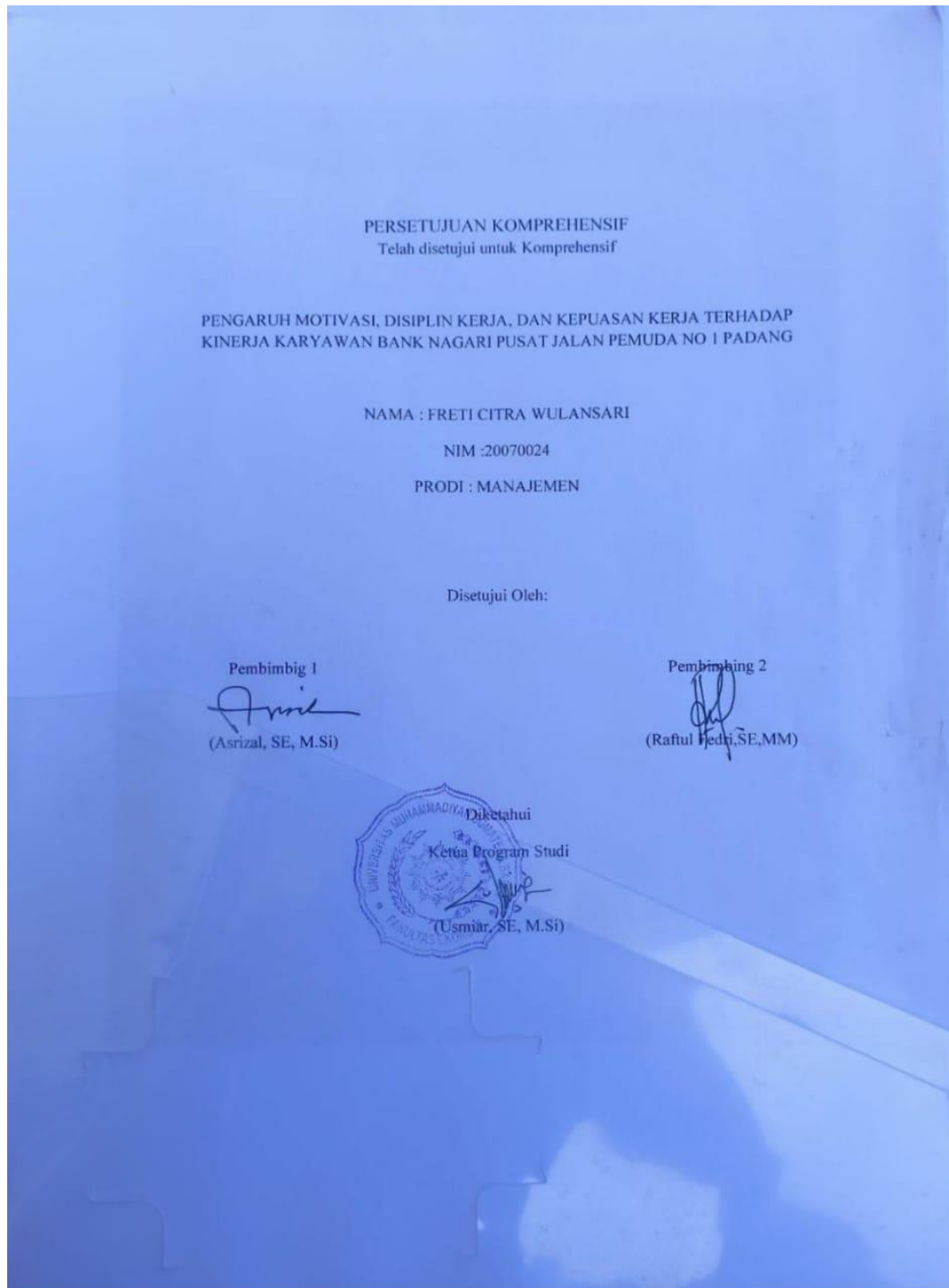
DEDINDRA  
 Pimpinan

Tembusan :  
 - Divisi


PT. BANK  
 NAGARI  
 Jl. Pemuda No. 21 Padang  
 25117  
 Sumatera Barat  
 INDONESIA  
 Tel. (0751) 31577 (4 Saluran),  
 31578, 31581, 31582,  
 34115 Fax (0751) 37749,  
 31491 Kotak Pos 111 website  
 : MMBanknagari.cn.id



## LAMPIRAN 13



## LAMPIRAN 15

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
**FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT KETERAGAN BEBAS PLAGIARISME**  
Nomor : 259/KET /II.3.AU/D/2024



Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:


Nama	: <i>Freti Citra Wulansari</i>
N I M	: 20070024
Program Studi	: SI Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

**“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARIPUSAT JALAN PEMUDA NO 1 PADANG”.**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

 Mengetahui,  
Dean  
  
**Dr. Way Zolranita, S. E., M. Si., Ak, CA**  
NBM. 11 784 65

Padang, 01 Maret 2024  
Operator Fakultas Ekonomi  
  
**Ratna Sari, S. Kom**  
NIK. 21022017

Website [www.fekon.umb.ac.id](http://www.fekon.umb.ac.id) Telp (0751) 4851262  
Email [fekonmb02@gmail.com](mailto:fekonmb02@gmail.com) Padang 25172