

PENGARUH DISIPLIN MOTIVASI DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG KEDIRI

Sella Angraini Putri¹, Zulistiani², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
sellaanggraini1967@gmail.com

Informasi Artikel :

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This research project aims to find the effects of significant factors, both individual and simultaneous, between the variables of work discipline, work motivation and job satisfaction on the work performance of employees. This study applies causality rules. As a population for the study, 150 employees of the branch of Bank Jatim in Kediri were used. The Slovin formula was used for precise sample selection during preparation. A total of 30 employees of the Kediri branch of Bank Jatim were used as a sample for the study. Multiple linear regression tests were applied to analyze the data in research preparation. Based on the research findings obtained, it can be concluded that the variable work discipline partially has a significant relationship with employee performance. The variable work motivation also partially has a significant relationship with employee performance. Similarly, the variable job satisfaction also partially has a significant relationship with employee performance. The variables work discipline, work motivation, and job satisfaction simultaneously have a significant relationship with employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak

Riset ini berorientasi guna mendapati dampak pengaruh signifikan baik parsial pun simultan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pun kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pekerja. Riset ini mengaplikasikan kaidah kausalitas. 150 pekerja Bank Jatim Cabang Kediri diaplikasikan sebagai populasi dalam riset ini. Rumus Slovin diaplikasikan guna mengakurasi sampel dalam penyusunan riset. Sejumlah 30 pekerja Bank Jatim Cabang Kediri diaplikasikan sebagai sampel penyusunan riset. Uji regresi linier berganda diaplikasikan guna menganalisa data dalam penyusunan riset. Berdasarkan buah riset yang selesai diaplikasikan ditarik kesimpulan yakni variabel disiplin kerja secara parsial berinterelasi signifikan terhadap prestasi kerja pekerja. Variabel motivasi kerja secara parsial berinterelasi signifikan terhadap prestasi kerja pekerja. Variabel kepuasan kerja secara parsial berinterelasi signifikan terhadap prestasi kerja pekerja. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pun kepuasan kerja secara simultan berinterelasi signifikan terhadap prestasi kerja pekerja.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Personalia menduduki andil sentral dalam firma. Pengendalian personalia yang optimal mampu menggapai orientasi firma. Pengendalian personel secara fundamental yakni pengayaan, mengayakan, memposisikan, pun terlibat dalam pengendalian pekerja dalam firma. Personalia yakni perihal pokok pendirian nasional, pun kian berkedudukan sentral demi kejayaan suatu firma, banyak firma meyakini manusia dalam suatu firma mampu mengamalkan mutu dalam bersaing [1]. Faedah eksistensi personalias sebagai pekerja yakni guna mewujudkan barang pun jasa dalam firma. Usia 15 tahun hingga 64 tahun yakni person yang tergolong pekerja. Masa terproduktif seorang pekerja ketika pekerja berusia 20 tahun hingga 40 tahun [2]. Sebab itulah, personalia mejadi kedudukan paling sentral bagi firma.

Dalam perkembangannya disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasaan kerja, memiliki hubungan yang berkaitan. Buah kerja secara mutu dan jumlah yang digapai pekerja dalam melancarkan instruksi selaras dengan darma yang disepakati kepadanya disebut sebagai pekerja [3]. Pengukuran prestasi kerja sendiri mampu dilihat melalui tingkat kesetiaan, integritas, kedisiplinan, daya cipta, kooperasi, kepemimpinan, inisiatif, kelaikan, pun tanggung jawab dari seorang pekerja. Terdapat beberapa tujuan dari prestasi kerja, yaitu: penyempurnaan prestasi kerja, penyalarsan kompensasi, dekrit penugasan, keperluan edukasi dan elaborasi, perancangan dan elaborasi jabatan, kekeliruan mekanisme staffing, ketidak sahian informatif, kekeliruan desain pekerjaan, oportunitas kerja objektif, tantangan-tantangan eksternal [4].

Prestasi kerja yakni buah kerja secara mutu pun jumlah yang digapai oleh pekerja organisasi atau perusahaan sinkron dengan komitmen yang dibebankan pada pekerja. Dalam perkembangannya terdapat 3 (tiga) indikator yang mampu mendasari dalam pengukuran prestasi kerja pekerja, yakni: pengukuran kuantitas, pengukuran kualitas, dan pengukuran ketepatan waktu [5]. Disiplin sebagai buah tindak tanduk yang selaras dengan tatanan firma, tercatat pun tak tercatat [6]. Tingkat kedisiplinan pekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator, yakni: kesesuaian presensi kehadiran, kesesuaian masa pulang ke tempat tinggal, ketundukan pada tatanan yang disepakati, pengenaan seragam sesuai kesepakatan, pun komitmen dalam dinas [6]. Mekanisme menegakkan, advis, menjaga kelakuan manusia demi menggapai orientasi disebut sebagai motivasi [5]. Motivasi kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator, ialah: keperluan fisiologis, keperluan kedamaian, keperluan sosial, pun keperluan komplimen [7]. Kepuasan kerja ialah manah yang membantu atau tak membantu seorang pekerja yang berkaitan dengan tugas, pekerjaan serta kondisi pegawai tersebut [3]. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, yakni: kondisi kerja, penempatan kerja, dan gaji [8].

Buah pengamatan pun penelaahan yang diaplikasikan dengan meninjau langsung situasi dan kondisi lapangan riset, penyusunan mendapati isu-isu yang terdapat di firma, isu-isu ini berinterelasi dengan kedisiplinan, terdapat pekerja yang tak tunduk pada tatanan semacam terlalai hadir ke lokasi kerja. Isu motivasi kerja mencakup, minimnya antusiasme dalam mengerjakan instruksi. Isu kepuasan kerja yang mencakup, loyalitas atas firma urung optimal, firma perlu mengkonsistenkan pekerja dengan memberikan upah setimpal. Firma perlu mencermati hati para pekerja guna mampu mengawal kepuasan pekerja agar tak menghalangi prestasi para pekerja. Tentunya sebuah firma memiliki orientasi kedepannya, dengan terdapatnya isu dalam pekerja suatu firma akan berdampak pada penurunan prestasi pekerja.

Studi terdahulu yang telah dilakukan oleh Hasibuan di Puskesmas Bukit Kayu Dapur, Kota Dumai, variabel motivasi beinterelasi signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Studi yang diaplikasikan oleh Sri Rahayu S.E., MM. menunjukkan hasil variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berinterelasi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [4]. Riset sebelumnya oleh Rina Milyati menampilkan hasil variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pekerja [3]. Berasaskan penelitian-penelitian terdahulu tersebut terdapat celah yakni belum terdapat penelitian yang meneliti bahwa variabel disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaan penelitian juga terdapat pada lapangan riset yang akan dilakukan oleh penyusun yakni di Bank Jatim Cabang Kediri.

METODE

Variabel dalam penyusunan ini berpondasi dari variabel independen (X) pun variabel dependen (Y). Dalam penyusunan ini terdapat 3 (tiga) variabel independen pun 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen dalam penyusunan yakni disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sementara variabel dependen dalam penyusunan yakni prestasi kerja. Penyusunan ini mengaplikasikan kaidah kuantitatif, sehingga analisis data yang diaplikasikan ialah dengan menggunakan statistik. Kaidah penyusunan yang digunakan dalam penyusunan ini ialah kuantitatif kausalitas, yakni jalinan kausal atau hubungan sebab-akibat. Kaidah kuantitatif yakni kaidah penyusunan berasaskan pada haluan positifisme, diaplikasikan guna meninjau populasi pun sampel terpilih, pengelompokan data mengaplikasikan peranti penyusunan, analisis data berupa kuantitatif atau statistik, guna mengkaji hipotesis yang diaplikasikan [10]. Populasi dalam penyusunan ini adalah 150 karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Sampel penyusunan ini dipastikan dengan mengaplikasikan perhitungan formula slovin. Berasaskan buah penakaran diperoleh 30 karyawan Bank Jatim Cabang Kediri sebagai sampel penyusunan.

Kaidah pengelompokan data yang diaplikasikan guna menggapai data yang diperlukan dalam penyusunan adalah kuesioner (angket) dengan kaidah pengukuran menggunakan skala likert sebanyak 5 (lima) tingkat. Kaidah kuesioner terbuka diaplikasikan penyusun guna mengelompokkan data, pengaplikasian yang ditempuh yakni pendistribusian himpunan pertanyaan pun pernyataan pada narasumber penyusunan adalah karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Uji asumsi klasik mengiringi penyusunan, berikut:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas berorientasi guna mendapati disemenasi data normal atau tak. Distribusi data normal diyakini model regresi yang optimal. Uji normal P-Plot diaplikasikan dalam pengkajian normalitas. Model regresi terduga normalitas, apabila data terdistribusi disekeliling garis diagonal pun sejalan garis diagonal.

Andaikan data tak terdistribusi disekeliling garis diagonal pun tak sejalan garisdiagonal, modelregresi tak terduganormallitas.

- B. Uji Multikolinieritas
 Uji multikolinieritas memiliki tujuan demi melihat apakah data menunjukkan gejala multikolinieritas. Untuk melihat data memiliki gejala multikolinieritas dapat dilihat hasil koefisien varians (VIF) dan nilai toleransi. Suatu kaidah ditegaskan tidak memiliki gejala multikolinieritas andaikan tafsiran koefisien peningkatan varians (VIF) tak lebih besar dari 10 dan nilai toleransi sekurang-kurangnya 0,11 ($> 0,10$).
- C. Uji Autokorelasi
 Uji autokorelasi berorientasi demi mengkaji benarkah dalam regresi liniertanterelasi antarkesalahan residualpada masa t dengankekeliruan padamasa t-1 (sebelumnya). Andaikan terinterelasi maka terdapat masalah autokorelasi. Untuk mengetahui regresi linier terdapat gejala autokorelasi atau tak mampu diaplikasikan kajian Durbin-Watson.
- D. Uji Heterokedastisitas
 Uji heterokedastisitas memiliki tujuan demi mengkaji model regresi terjadike tak samaan varians dari residual satu penelaahan ke penelaahan lainnya. Grafik scatterplot diaplikasikan guna meninjau ada atau tak heterokedastisitas. Andaikan tak timbul heterokedastisitas, ditegaskan model regresi optimal.
 Kaji regresi linier berganda diaplikasi dalam penyusunan demi meninjau interelasi suatu variabel atas variabel lain [11]. Formula regresi linier berganda dalam penyusunan ialah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Kaji hipotesis diaplikasi demi meninjau hipotesis yang diaplikasikan memiliki arti atau tak, diaplikasikanlah penaksiran pengkajian signigikansi dengan mengaplikasikan kaji f (simultan) pun kaji t (parsial). Kaji t atau kaji parsial diaplikasikan demi mengkaji interelasi variabel independen terhadap variabel terikat secara parsial. Syarat kaji t atau kaji parsial ditentukan andaikan $\alpha < 0,05$ hingga hipotesis termakbul terinterelasi signifikan variabel independen secara parsial atas variabel dependen. Andaikan $\alpha > 0,05$ hingga hipotesis tak makbul tak ada interelasi signifikan variabel independen secara parsial atas variabel dependen. Uji f atau uji simultan berorientasi demi meninjau interelasi variabel independen atas variabel dependen secara simultan (bersamaan). Syarat pengkajian dalam kajian f atau uji simultan adalah andaikan Sig $< 0,05$ hingga hipotesis termakbul, ada interelasi signifikan variabel independen secara simultan atas variabel dependen. Andaikan Sig $> 0,05$ hingga hipotesis tak makbul tak ada interelasi signifikan variabel independen secara simultan atas variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ANALISIS DATA

Tabel 1. Uji Validitas

Variaabel	Pernyataan (Item)	Koefisien Korelasi	Sig	Rtabel	Keterangan
Disipliin Kerja (X1)	X1.1.1	0,619	0,000	0,361	Valid
	X1.1.2	0,837	0,000	0,361	Valid
	X1.2.1	0,449	0,013	0,361	Valid
	X1.2.2	0,639	0,000	0,361	Valid
	X1.3.1	0,508	0,004	0,361	Valid
	X1.3.2	0,700	0,000	0,361	Valid
	X1.4.1	0,768	0,000	0,361	Valid
	X1.4.2	0,762	0,000	0,361	Valid
	X1.5.1	0,669	0,000	0,361	Valid
	X1.5.2	0,656	0,000	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1.1	0,484	0,007	0,361	Valid
	X2.1.2	0,718	0,000	0,361	Valid

Variabel	Pernyataan (Item)	Koefisien Korelasi	Sig	Rtabel	Keterangan
	X2.2.1	0,666	0,000	0,361	Valid
	X2.2.2	0,536	0,002	0,361	Valid
	X2.3.1	0,410	0,025	0,361	Valid
	X2.3.2	0,592	0,001	0,361	Valid
	X2.4.1	0,668	0,000	0,361	Valid
	X2.4.2	0,741	0,000	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1.1	0,589	0,001	0,361	Valid
	X3.1.2	0,776	0,000	0,361	Valid
	X3.2.1	0,745	0,000	0,361	Valid
	X3.2.2	0,768	0,000	0,361	Valid
	X3.3.1	0,597	0,000	0,361	Valid
	X3.3.2	0,493	0,006	0,361	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1.1	0,567	0,001	0,361	Valid
	Y1.1.2	0,756	0,000	0,361	Valid
	Y1.2.1	0,726	0,000	0,361	Valid
	Y1.2.2	0,815	0,000	0,361	Valid
	Y1.3.1	0,709	0,000	0,361	Valid
	Y1.3.2	0,794	0,000	0,361	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berasaskan pengukuran pada tabel 1 menyajikan yakni tafsiran rhitung lebih besar dari rtabel dan tiap tafsiran signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga, dari hasil tersebut diketahui bahwa data dalam penyusunan ialah valid.

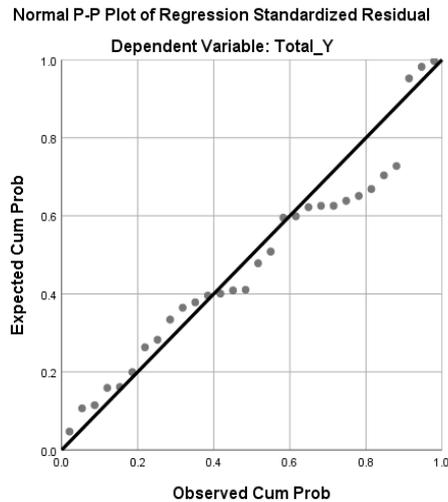
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
DisiplinKerja	0,833	0,600	Reliabel
MotivasiKerja	0,745	0,600	Reliabel
KepuasanKerja	0,752	0,600	Reliabel
PrestasiKerja	0,822	0,600	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berasaskan perhitungan pada tabel 2 diketahui yakni variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pun prestasi kerja mengandung tafsiran α (alpha) hitung lebih dari 0,6. Berasaskan buah kajian diketahui yakni variabel penyusunan bernilai reliabel, variabel dependen pun variabel independen. Pernyataan terkandung dalam penyusunan mampu diandalkan.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024
Gambar 1. Uji Normalitas

Berasaskan hasil pengujian normal P-Plot ditinjau yakni data terdistribusi disekeliling garis diagonal pun sejalan garis diagonal. Sehingga dari buah pengujian dikatakan bahwa model regesi yang diaplikasikan berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinierritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-2.916	1.649		-1.768	.089		
1 Total_X1	.124	.041	.174	2.999	.006	.635	1.574
Total_X2	-.147	.067	-.180	-2.194	.037	.319	3.132
Total_X3	1.100	.101	.998	10.862	.000	.254	3.931

a. Dependent Variable: Total_Y
 Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

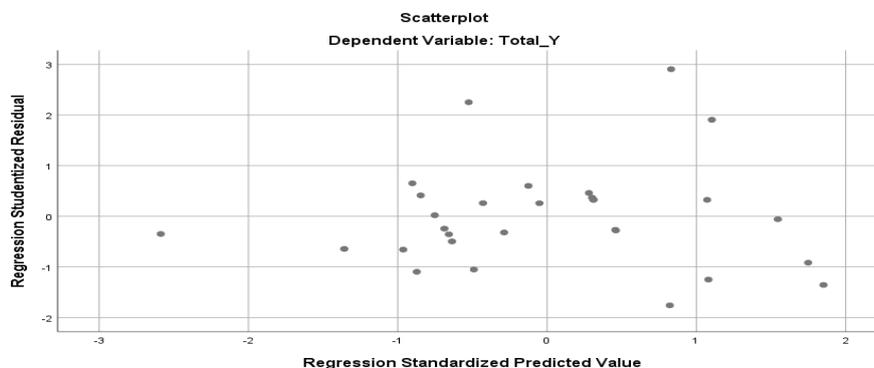
Berasaskan buah pengkajian multikolinieritas yang diaplikasikan oleh peneliti didapati yakni variabel disiplin kerja (X1) menafsir VIF senilai 1,574 dan toleransi 0,635. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki VIF senilai 3,132 dan toleransi 0,319. Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki VIF sebesar 3,931 dan toleransi 0,254. Buah pengkajian tersebut didapati yakni seluuuh variabel memiliki VIF tak lebih tinggi dari 10 pun tafsiran toleransi tak kuran dari 0,10. Sehingga dirangkumkan yskni model penelitian tak memiliki multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summaary ^b						
Modell	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.972 ^a	.944	.938	.676	1.887	

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2
 b. Dependent Variable: Total_Y
 Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berasaskan buah ujiautokeralasi yang telah dilakukan oleh peneliti didapati yakni hasil nilai d (durbin-watson) senilai 1,887. Tafsiran dl 2,350 pun du tertafsir 1,650 diketahui melalui table Durbin-Watson dengan siignifikansi 0,05 banyaknya data n) yakni 30 pun banyaknya variabel (k) yakni 5. Melalui hasil tersebut dapat diketahui bahwa $0 < 1,887 < 2,350$ yang memiliki arti bahwa tidak terdapat autokorelasi positif pun vonis ditolak.



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berasaskan buah kajian heteroskedastisitas yang tuntas diaplikasikan peneliti dengan mengaplikasikan grafik scatterplot didapati yakni tak terkandung pola yang lugas, pun titik-titik tersebar tak teratur. Hingga mampu ditegaskan yakni tak terkandung heteroskedastisitas.

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardiized Coefficients		Standardiized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.916	1.649		-1.768	.089
1 Total_X1	.124	.041	.174	2.999	.006
Total_X2	-.147	.067	-.180	-2.194	.037
Total_X3	1.100	.101	.998	10.862	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Tafsiran konstanta (a) dalam regresi ini yakni (-2,916). Mampu dimaknai andai tafsiran variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), pun kepuasan kerja (X3) yakni 0 (nol), hingga tafsiran prestasi kerja (Y) adalah (-2,916). Tafsiran koefisien regresi disiplin kerja (X1) bernilai positif 0,124. Peristiwa ini dapat ditafsirkan yakni tiap-tiap kenaikan disiplin kerja (X1) senilai 1 satuan hingga prestasi kerja (Y) akan meningkat senilai 0,124 satuan dengan prakiraan variabel independen lainnya tak berubah. Tafsiran koefisien regresi motivasi kerja (X2) bernilai negatif (-0,147). Peristiwa ini dapat ditafsirkan yakni tiap-tiap kenaikan motivasi kerja (X2) sebesar 1 satuan hingga prestasi kerja (Y) kian menurun senilai (-0,147) satuan dengan prakiraan variabel independen tak berubah. Tafsiran koefisien regresi kepuasan kerja (X3) bernilai positif 1,100. Peristiwa ini dapat ditafsirkan yakni tiap-tiap kenaikan kepuasan kerja (X3) senilai 1 satuan maka prestasi kerja (Y) kian naik senilai 1,100 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tak berubah.

UJI PARSIAL (T)

Tabel 6. Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.916	1.649		-1.768	.089
	Total_X1	.124	.041	.174	2.999	.006
	Total_X2	-.147	.067	-.180	-2.194	.037
	Total_X3	1.100	.101	.998	10.862	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Tafsiran signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) senilai $0,006 < 0,050$. Dari hasil tersebut dapat diketahui hipotesis 1 meyakini terkandung interelasi signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat diterima. Tafsiran signifikansi pada variabel motivasi kerja (X2) senilai $0,037 < 0,050$. Buah tersebut didapati hipotesis 2 meyakini ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat diterima. Tafsiran signifikansi pada variabel kepuasan kerja (X3) senilai $0,000 < 0,050$. Buah tersebut didapati hipotesis 3 meyakini ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat diterima.

UJI SIMULTAN (F)

Tabel 7. Uji Simultan (F)

ANNOVA ^a						
Modell	Summ of Squares	df	Mean Squaare	F	Sig.	
1	Regression	201.072	3	67.024	146.499	.000 ^b
	Residual	11.895	26	.458		
	Total	212.967	29			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berasaskan buah kaji simultan atau uji f yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa *level* signifikansi sela variabel independen dengan variabel dependen senilai $0,000$. Sehingga $0,000 < 0,050$. Dari buah tersebut maka mampu dikatakan yakni variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berinterelasi signifikan seccara simultan atas prestasi kerja (Y).

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summarry ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.972 ^a	.944	.938	.676	1.887

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berasaskan buah kaji koefisien determinan yang dilakukan oleh peneliti, menampilkan hasil Adjusted R Square ditafsirkan $0,938$. Hingga mampu diketahui yakni variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) mampu menjelaskan variabel prestasi kerja (Y) senilai $93,8\%$ sedang $6,2\%$ ditegaskan oleh variabel independen diluar penelitian yang disusun.

Pembahasan

H1 : Hasil hipotesis 1 (H1) penyusunan ini dilakukan melalui uji parsial atau uji t yang diaplikasikan oleh peneliti, menyajikan bahwa tafsiran signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial menunjukkan angka $0,006 < 0,050$. Berasaskan buah tersebut maka hipotesis 1 (H1) dapat termakbul. Hal ini mampu dimaknai yakni pekerja yang ada di Bank Jatim Cabang Kediri mengaplikasikan sikap kedisiplinan yang baik dan diterapkan dengan baik dalam pekerjaan hingga mampu memberikan dampak optimal dalam prestasi kerja pekerja. Hasil penyusunan ini selaras dengan penyusunan yang diaplikasikan oleh Sri Rahayu,SE.,MM.(2018) dan Jundah Ayi Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2015). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003; 126), salah satu anafsir yang mengimpak prestasi kerja karyawan yakni kedisiplinan. Karyawan yang menerapkan kedisiplinan dengan baik akan cenderung berprestasi.

H2: Hasil hipotesis 2 (H2) penyusunan ini dilakukan melalui uji parsial atau uji t yang diaplikasikan oleh peneliti, menyajikan bahwa tafsiran signifikansi pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial menunjukkan angka $0,037 < 0,050$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 2 (H2) dapat diterima. Peristiwa ini mampu memaknai yakni pekerja Bank Jatim Cabang Kediri mengaplikasikan motivasi yang optimal dari atasan dan dirinya sendiri. Buah penyusunan ini selaras dengan penyusunan yang diaplikasikan oleh Sri Rahayu,SE.,MM.(2018) dan Jundah Ayi Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2015). Ditegaskan Hasibuan (2009:146) dalam Permatasari, Musadieg, dan Mayowan (2015) naiknya produktivitas ialah orientasi motivasi.

H3: Hasil hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini dilakukan melalui uji parsial atau uji t yang diaplikasikan oleh peneliti, menyajikan yakni tafsiran signifikansi pada variabel kepuasan kerja (X3) atas prestasi kerja (Y) secara parsial menafsirkan angka $0,000 < 0,050$. Buah penyusunan didukung dengan penyusunan yang diaplikasikan oleh Rina Milyati Yuniastuti (2011). Ditegaskan Malayu S.P. Hasibuan (2003; 126), salah satu anafsir yang berimpak prestasi kerja karyawan yakni kepuasan. Sehingga mampu ditegaskan yakni kepuasan kerja yang optimal akan memberikan interelasi terhadap prestasi kerja pekerja.

H4: Dalam penyusunan ini memiliki orientasi demi meninjau dampak disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja atas prestasi kerja pekerja Bank Jatim cabang Kediri secara simultan. Untuk mengetahui hal tersebut perlu dilakukan uji simultan atau uji f. Penyusunan ini telah dilaksanakan uji simultan atau uji f dan diperoleh hasil *level* signifikansi $0,000 < 0,050$. Peristiwa ini mampu didefinisikan yakni karyawan Bank Jatim Cabang Kediri memiliki disiplin kerja, motivasi kerja, pun kepuasan kerja optimal sehingga memberikan dampak atas prestasi kerja pekerja. Anafsir-anafsir yang berimpak atas prestasi kerja terdapat kedisiplinan, produktivitas, pun kepuasan. Kedisiplinan yang diterapkan dengan baik oleh karyawan akan memberikan dampak signifikan atas prestasi kerja pekerja Bank Jatim cabang Kediri. Motivasi kerja memiliki tujuan untuk mencapai produktivitas yang baik oleh karyawan, dengan adanya hal tersebut maka produktivitas karyawan akan meningkat dan akan mempengaruhi prestasi kerja pekerja. Kepuasan yakni suatu anafsir yang mampu berimpak atas prestasi kerja pekerja, terdapatnya kepuasan kerja yang disikapi oleh pekerja maka mampu mempengaruhi prestasi kerja pekerja.

KESIMPULAN

Berasaskan buah kajian data yang didapatkan serta kupasan sebelumnya dijabarkan, hingga mampu dirangkum yakni disiplin kerja memiliki interelasi signifikan terhadap prestasi kerja pekerja Bank Jatim Kantor Cabang Kediri secara parsial. Motivasi kerja memiliki dampak signifikan atas prestasi kerja pekerja Bank Jatim Kantor Cabang Kediri secara parsial. Kepuasan kerja berimpak signifikan atas prestasi kerja pekerja Bank Jatim Kantor Cabang Kediri secara parsial. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berimpak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Kediri secara simultan. Berasaskan buah penyusunan yang diterangkan sebelumnya, saran yang mampu disajikan kepada lembaga yakni Bank Jatim Cabang Kediri agar prestasi kerja karyawan perlu dilakukan konsistensi dalam penerapan tatanan yang telah disepakati guna prestasi kerja karyawan mampu semakin meningkat. Tim manajerial juga perlu memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara berkala demi tercapainya prestasi kerja pekerja yang diinginkan lembaga. Lembaga juga perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin dalam memantau prestasi kerja karyawan. Selain itu, saran kepada penelitian penelitian setelah ini, didambakan mampu mengimbuah variabel lain yang berinterelasi dengan prestasi kerja pun dengan senang hati mengawani narasumber ketika pengisian angket guna narasumber mampu memahami orientasi dari isian angket.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Paeno P. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia*. 2018;1(3):290–306.
- [2] Sevina PA. Mekari Talenta. 2024 cited 2024 May 10. Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen SDM. Available from:www.talenta.co
- [3] Yuniastuti RM. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Organik Agro System di Bandar Lampung. *J Manaj dan Bisnis*. 2011;1(2):199–210.
- [4] Sri Rahayu, SE. M.M. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *J Manaj Tools*. 2018;9(1):115–32.
- [5] Permatasari JA, Mayowan Y. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *J Adm Bisnis Internet*./2015;25(1):1–9.
- [6] Setiawan A. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *J Ilmu Manaj*. 2013;1(4).
- [7] Murdani NK, Sucandrawati NLKAS, Usadha IDN. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. *J Ilm Satyagraha*. 2020;1(2):111–22.
- [8] Apriliyantini LPE, Bagia IW, Suwendra IW.Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *E-Juournal Bisma Univ Pendidik Ganesha*. 2016;4(1):1–7.
- [9] Hasibuan M. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Dapur, Kota Dumai. *J/Manaj Kesehat Indones*. 2020;8(3).
- [10] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:/Alfabeta;/2017.
- [11] Indarto AF, Farida SN. Pengaruh Brand Image dan Persepsi Kualitas terhadap Minat Beli Iphone di Surabaya. *Al-Kharaj J Ekon Keuang Bisnis Syariah*. 2022;4(4):1258–66.