

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Prodi Manajemen Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH :

SELLA ANGGRAINI PUTRI
NPM : 20.12.01.0137

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Oleh :

SELLA ANGGRAINI PUTRI
NPM : 20.12.01.0137

Judul:

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

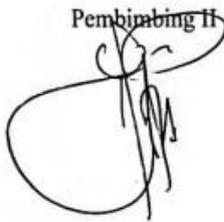
Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Tanggal : 1 Juli 2024

Pembimbing I


Zulistiani, S.Pd., M.M
NIDN. 0711118603

Pembimbing II


Itot Bian Raharjo, M.M
NIDN. 0718118401

ii

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Oleh:

SELLA ANGGRAINI PUTRI

NPM : 20.12.01.0137

Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 9 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Zulistiani, S.Pd.,M.M
2. Penguji I : Sigit Ratnanto, M.M
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN: 0715078102

HALAMAN PERNYATAAN

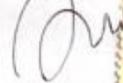
HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Sella Anggraini Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ tgl lahir : Kediri/ 17 November 2000
NPM : 20.12.01.0137
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa, dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 1 Juli 2024
Yang menyatakan:



SELLA ANGGRAINI PUTRI
NPM : 20.12.01.0137



HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Beda orang

Beda cerita

Beda porsi

Beda prinsip

Nikmati apa yang telah dijalani

Tak perlu khawatir bagaimana alurnya

Perankan saja

Allah ialah sebaik-baiknya sutradara

Don't be the same, be better

Kupersembahkan karya ini untuk:

Keluarga dan kerabat yang sangat saya cintai.

ABSTRAK

Sella Angraini Putri : Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Manusia diharapkan mampu menghasilkan sebuah produk jasa ataupun barang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausalitas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Uji analisa data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada uji regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho dan rahmat-Nya dalam penulisan proposal ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Terhadap Prestasi Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri” dan disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin.

Penyusunan skripsi ini tidak akan selesai dari bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Maka penulis dengan rasa hormat dan rendah hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi selaku faktor Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan tugas akhir penulisan skripsi.
3. Ibu Zulistiani, M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan berbagai pengalaman kepada penulis.

4. Bapak Itot Bian Raharjo, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan berbagai pengalaman kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
6. Terima kasih kepada kedua orang tua yang senantiasa memberi semangat, kasih sayang dan doa yang tulus tanpa pamrih.
7. Kakak tercinta yang senantiasa memberikan dukungan doa dan memberikan uang saku kuliah, serta memberikan wejangan dan dukungan agar dapat segera lulus.
8. Abdu Fitrah yang selalu memberi dukungan yang tulus kepada penulis hingga dapat mengerjakan skripsi ini sampai tuntas.
9. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya, terima kasih sudah membantu dan memberikan semangat kepada penulis.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Kediri, 9 Juli 2024

Sella Anggraini Putri

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	16
A. Latar Belakang	16
B. Identifikasi Masalah	22
C. Pembatasan Masalah	22
D. Rumusan Masalah	22
E. Tujuan Penelitian.....	23
F. Manfaat Penelitian.....	24
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	25
A. Kajian Teori.....	25
1. Prestasi Kerja.....	25
2. Disiplin Kerja	29
3. Motivasi Kerja.....	34
4. Kepuasan Karyawan.....	36
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	39

C. Kerangka Berpikir	44
D. Kerangka Konseptual	46
E. Hipotesis.....	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
A. Variabel Penelitian	49
1. Identifikasi Variabel Penelitian	49
2. Definisi Operasional.....	50
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	52
1. Pendekatan Penelitian.....	52
2. Teknik Penelitian.....	53
C. Tempat dan Waktu Penelitian	54
1. Tempat Penelitian	54
2. Waktu Penelitian	54
D. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi	54
2. Sampel	55
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	56
1. Instrumen Penelitian	56
2. Instrument Validitas	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	60

G. Teknik Analisis Data.....	61
1. Statistik Deskriptif.....	61
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Uji Heteroskedastisitas	64
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	65
5. Uji Hipotesis.....	65
6. Uji Koefisien Determinan.....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
B. Deskripsi Data Variabel	71
1. Karakteristik Responden	71
2. Deskriptif Variabel Penelitian	74
C. Analisis Data	80
1. Uji Validitas.....	80
2. Uji Reliabilitas.....	81
3. Uji Asumsi Klasik	82
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	87
5. Uji Hipotesis.....	88
6. Uji Koefisien Determinan (R ²)	91
D. Pembahasan.....	92

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri Secara Parsial	92
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri Secara Parsial	92
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri Secara Parsial	93
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri Secara Simultan.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Implikasi.....	96
C. Saran.....	98
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	54
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Kuesioner.....	58
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	73
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	76
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja	79
Tabel 4. 8 Uji Validitas	80
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas	82
Tabel 4. 10 Uji Multikolinieritas.....	84
Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi.....	85
Tabel 4. 12 Uji Regresi Linier Berganda	87
Tabel 4. 13 Uji Parsial (T).....	88
Tabel 4. 14 Uji Simultan (F)	90
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kantor Cabang Bank Jatim Kediri	68
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	69
Gambar 4. 3 Uji Normalitas	83
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	102
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	108
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian.....	110
Lampiran 4 Hasil Data Kuesioner.....	111
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	115
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	120
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas.....	121
Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	122
Lampiran 9 Hasil Uji Autokorelasi.....	122
Lampiran 10 Hasil Uji Heterokedastisitas	122
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	123
Lampiran 12 Hasil Uji t.....	123
Lampiran 13 Hasil Uji F	123
Lampiran 14 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2).....	123
Lampiran 15 Berita Acara Kemajuan Pembimbingan	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sejatinya memegang peranan penting dalam instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci tercapainya sebuah instansi. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya yaitu pendayagunaan, memperkerjakan, memutasi, dan ikut andil dalam pengelolaan karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut (Paeno, 2018) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional dan kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, banyak organisasi atau perusahaan menyadari bahwa unsurmanusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu contoh berperannya sumber daya manusia dalam instansi yakni sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Fungsi keberadaan SDM sebagai tenaga kerja adalah untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu perusahaan atau organisasi. Individu yang termasuk dalam tenaga kerja adalah mereka yang berada dalam usia kerja, yaitu 15-64 tahun. Usia paling produktif seorang tenaga kerja biasanya terjadi pada usia 20 tahun sampai dengan usia 40 tahun (Sevina, 2023). Oleh karena itu, SDM merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan asset perusahaan yang sangat

vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik (Arifin, 2017)

Dalam perkembangannya disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, memiliki hubungan yang berkaitan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya Mangkunegara (2001 ; 67) dalam (Yuniastuti 2011). Penilaian prestasi kerja sendiri dapat dilihat melalui tingkat kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab dari seorang karyawan. Prestasi kerja karyawan sangat tergantung dari apa yang perusahaan berikan kepada karyawannya. Apabila perusahaan memberlakukan karyawannya dengan sangat baik dan adil, tidak lain prestasi dari karyawan tersebut juga akan mengikuti dengan baik. Dampaknya adalah perusahaan akan merasakan dampak yang positif seperti meningkatnya penjualan, kompaknya internal perusahaan, dan lain-lain.

Prestasi yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula dari karyawannya. Selain kedisiplinan prestasi kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan guna memelihara perilaku dan sikap yang berhubungan dengan

lingkungan kerja sehingga motivasi kerja harus diberikan secara terus menerus kepada karyawan (Permatasari, Musadieg, dan Mayowan 2015). Selain kedisiplinan dan motivasi, faktor lain yang menjadi berpengaruh pada prestasi kerja adalah kepuasan dan pelatihan. Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud karyawan harus bisa merasakan kepuasan dalam pekerjaannya agar prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat terwujud (Yuniastuti 2011). Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat (Ichsan 2020). Apabila karyawan telah memiliki keempat aspek tersebut dan menjalankannya dengan tertib maka prestasi kerja karyawan dan perusahaan akan mengikuti dengan baik. Sejatinya, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki prestasi yang baik.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan adanya Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, yang mengharuskan Bank Pembangunan Daerah didirikan dengan Peraturan Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur mengeluarkan Peraturan Daerah No. 2 tahun 1976.

Atas dasar peraturan daerah tersebut, nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Peraturan Pemerintah Daerah tersebut disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dalam Surat Keputusan No. Pem.10/5/26-18 tanggal 31 Januari 1977 dan diumumkan dalam Lembaran Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Tahun 1977 Seri C No. I/c tanggal 1 Februari 1977. Peraturan Daerah tersebut mengalami beberapa kali perubahan, dan yang terakhir diubah dengan Peraturan Daerah No. 11 tahun 1996, tanggal 30 Desember 1996 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-280 tanggal 21 April 1997. Dengan pengesahan Peraturan Daerah No. 1 tahun 1999 oleh DPRD Propinsi Jawa Timur tanggal 20 Maret 1999, dan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-317 tanggal 14 April 1999, maka bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur diubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas.

Hasil observasi yang dilakukan pada Senin, 2 Oktober 2023 dan melihat keadaan langsung di Kantor Bank Jatim Kediri Penulis menemukan beberapa masalah yang ada di perusahaan, adapun permasalahan-permasalahan yang tampak pada yang berhubungan dengan kedisiplinan, yang meliputi lemahnya disiplin karyawan yang terbukti belum menaati peraturan seperti telat datang ke kantor. Masalah motivasi kerja yang meliputi, kurangnya semangat dalam menjalankan tugasnya. Masalah kepuasan kerja yang meliputi, rasa setia karyawan

terhadap tempat kerja yang dirasakan belum dapat dibangun dengan baik, sehingga perusahaan harus dapat menjaga dan mempertahankan karyawan melalui imbalan atas kontribusinya. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan sehingga kepuasan kerja dapat dipertahankan sehingga tidak menghambat prestasi pegawai. Dengan adanya masalah ini dapat mengakibatkan menurunnya tingkat Prestasi kerja karyawan yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang diharapkan oleh instansi/organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayu, SE., MM. 2018 “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi PT. Langkat Nusantara Kepong” dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara parsial. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan pada tahun 2015 “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang)” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja

terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang, terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Milyati Yuniastuti pada tahun 2011 “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Agro System Bandar Lampung” hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Agro System Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian – penelitian terdahulu dapat mendukung hipotesa awal dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni variabel disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja secara masing – masing atau parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan, dari 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 objek penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni di Bank Jatim Cabang Kediri.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan terhadap Prestasi Pegawai dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.”

B. Identifikasi Masalah

Dari hasil latar belakang di atas yang telah dipaparkan maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang hadir tidak tepat waktu;
2. Terdapat karyawan yang masih kurang tanggung jawab melaksanakan tugasnya;
3. Kurangnya semangat dalam menjalankan tugasnya;
4. Rasa setia karyawan terhadap tempat kerja yang dirasakan belum dapat dibangun dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Penulis berupaya menghindari kekeliruan dan perluasan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi Karyawan. Maka hal ini penulis hanya membatasi penelitian berdasarkan identifikasi masalah yang telah terurai tersebut, peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian yaitu pada faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel independen adalah Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan. Sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu Prestasi Kerja karyawan di Kantor Bank Jatim Cabang Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

karyawan pada kantor Bank Jatim cabang Kediri secara parsial?

2. Adakah pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor Bank Jatim cabang Kediri secara parsial?
3. Adakah pengaruh signifikan kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor Bank Jatim cabang Kediri secara parsial?
4. Adakah pengaruh signifikan disiplin, motivasi, dan kepuasan yang terhadap prestasi karyawan pada kantor Bank Jatim cabang Kediri secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri secara parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi dan kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dibedakan menjadi manfaat praktis dan manfaat teoritis.

1. Manfaat praktis

a. Manfaat bagi penulis

Diharapkan ilmu yang diterima dapat menjadi pengembangan diri dan juga sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir.

b. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai tambahan informasi dan masukan terhadap perusahaan tentang kondisi perusahaan.

2. Manfaat teoritis

a. Diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Penelitian ini dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penerapan di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdu, Fitrah. 2022. Pengaruh Brand Image dan Persepsi Kualitas terhadap Minat Beli Iphone di Surabaya. *Al-Kharaj Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4):1258-1266, tersedia (<https://journal.laaroiba.ac.id/>) diunduh 20 September 2023
- Apriliyantini, Luh Putu Ega, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1): 1–7, tersedia (<https://ejournal.undiksha.ac.id/>) diunduh 20 September 2023
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro
- Hair, J.F. Ringle, C.M & Sarstedt, M. 2011. PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2) tersedia (<https://www.researchgate.net/>) diunduh 21 September 2023
- Hasibuan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 184–187, tersedia (<https://ejournal.undip.ac.id/>) diunduh 20 September 2023
- Hussein, A.S. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Murdani, N. K., Sucandrawati, N. L. K. A. S., dan Usadha, I. D. N. 2020. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 1(2), 111–122, tersedia (<https://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/>) diunduh 20 September 2023
- Naai'mah, Zahrotul Ulum. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Paeno, P. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 290–306 tersedia (<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>) diunduh 20 September 2023
- Permatasari, Jundah Ayu, Mochammad Al Musadieg, dan Yuniadi Mayowan. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPRGunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 25(1), tersedia (<https://www.neliti.com/id/>) diunduh 20 September 2023
- Prasetyo, M.A. dan Raharjo, I.B. 2023. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Rafiesa Shuttlecock. Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

- Raharjo, Itot Bian, Hendy Tannady, Iwan Nugroho, dan Kraugusteeliana, dan Eva Solina Gultom. 2023. Analisis Peran Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner di Provinsi DKI Jakarta. Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 616-623, tersedia (<http://journal.yrpiiku.com/>) diunduh 27 Juni 2024
- Rahayu, Sri. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1): 115–32, tersedia (<https://jurnal.pancabudi.ac.id/>) diunduh 20 September 2023
- Rambat, Lupiyoadi. 2015. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat
- Ratnasari, Sri Langgeng, Berta Saulina, and Rona Tanjung. 2021. Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(2): 153–63, tersedia (<https://openjournal.unpam.ac.id/>) diunduh 20 September 2023
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), tersedia (<https://ejournal.unesa.ac.id/>) diunduh 20 September 2023
- Sevina, Poppy Amelia 2023. *Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen SDM*. (online). tersedia www.talenta.co diunduh 6 Juni 2024
- Sianipar, E. T. (2018). The Effect Of Brand Trust And Brand Image On Consumer Loyalty In Buying Online Products At Lazada Indonesia. *Journal Basic Science and Technology*, 9(1), 17-25, tersedia (<https://iocscience.org/ejournal/index.php/>) diunduh 20 September 2023
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tannady, H., Syeh Assery, Jefri Putri Nugraha, Deddy Novie Citra Arta, dan Itot Bian Raharjo. 2022. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Fintech Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja. Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 3007-3016, tersedia (<http://journal.yrpiiku.com/>) diunduh 27 Juni 2024
- Yuniastuti, Rina Milyati. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV . Organik Agro System Di Bandar Lampung. The Influence Of Job Satisfaction On The Employees Performance At CV . Organic Agro System (OASIS). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2): 199–210, tersedia (<https://www.neliti.com/id/>) diunduh 20 September 2023
- Yusuf, H Tamzil. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 10(1), tersedia

(<https://www.neliti.com/id/>) diunduh 20 September 2023

Yusuf, D. H. B. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Pers. Perpustakaan Nasional RI, (online), tersedia : <https://opac.perpusnas.go.id/> diunduh 20 September 2023