

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BANK NAGARI PUSAT KOTA PADANG**

*THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BANK NAGARI CENTER OF PADANG CITY*

Oleh:

Okta Martindo; Agus Sutardjo; Delvianti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

Email:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui: 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang. 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang. 3) Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Bank Nagari Pusat Jl. Pemuda dan Pangambiran Ampalu Nan dengan jumlah 249 orang pegawai. Sampel menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* dengan jumlah 72 orang pegawai. Sumber data pada penelitian ini adalah primer dan sekunder. Metode analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis adalah 1) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang. 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang. 3) Kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang. Besarnya kontribusi kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, pengembangan karir dan pelatihan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to test and find out: 1) The effect of job satisfaction on the performance of Bank Nagari Center in Padang City. 2) The effect of work discipline on the performance of Bank Nagari Center Padang city employees. 3) The effect of job satisfaction and work discipline on the performance of Bank Nagari Center Padang city employees. This type of research is quantitative. The population in this study are employees of the Central Nagari Bank Jl. Youth and Pangambiran Ampalu Nan with a total of 249 employees. The sample used the Stratified Random Sampling technique with a total of 72 employees. Sources of data in this study are primary and secondary. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis, the coefficient of determination. The results of hypothesis testing are 1) Job satisfaction partially has a positive and significant effect on the performance of Bank Nagari Pusat Kota Padang employees. 2) Work discipline partially has a positive and significant effect on the performance of Bank Nagari Pusat Kota Padang employees. 3) Job satisfaction (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a significant effect on the performance of Bank Nagari Pusat Kota Padang employees. The magnitude of the contribution of job satisfaction (X_1) and work discipline (X_2) to the performance of Bank Nagari Pusat Kota Padang employees is 56.9% while the remaining 43.1% is explained by other variables not used in this study such as work environment, career development and training work.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu (Hamali (2016, p. 203). Kepuasan kerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang dilihat dari bonus yang didapatkan oleh pegawai. Bank Nagari memberikan jumlah bonus tahunan yang sama setiap pegawainya dengan cara total gaji dikalikan dengan nilai kinerja dan dibagi dengan Indikator Nilai (1000).

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi (Handoko (2018, p. 208). Disiplin kerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang ditinjau dari tingkat kehadiran dimana pegawai tersebut dituntut untuk hadir di setiap hari kerja. Disiplin kerja pegawai dilihat dari absensi terbagi menjadi tiga bagian seperti izin sakit harus memiliki surat keterangan dokter, izin terlambat memberikan alasan yang masuk akal, dan pegawai tidak diperbolehkan untuk meliburkan diri, ketika ada harus memberikan keterangan seperti sakit, dan berita duka kepada Divisi SDM. Disiplin kerja pegawai termasuk dalam penilaian penerimaan bonus tahunan karena sudah termasuk dalam penilaian kinerja pegawai.

Tingkat absensi pegawai Bank Nagari Pusat Pengambilan pada tahun 2020 paling dominan terdapat Divisi Perencanaan Strategis yaitu melaksanakan pendidikan. Sedangkan Bank Nagari Pusat Pemuda pada tahun 2020 paling dominan izin terdapat pada Divisi Pemasaran dengan jumlah pegawai 8 orang dan banyak hari 24 hari. Tingkat absensi dinas luar terdapat pada Divisi Teknologi dan Digitalisasi dengan jumlah 15 orang dengan banyak 30 hari. Pegawai yang sedang melakukan pendidikan paling banyak terdapat pada Divisi Dana dan Treasury sebanyak 19 orang dengan jumlah 38 hari.

Tingkat absensi pegawai Bank Nagari Pusat Pengambilan pada tahun 2021 pada izin biasa paling banyak terdapat pada Divisi Perencanaan Strategis dengan jumlah 5 orang dengan 10 hari. Dinas luas paling banyak terdapat pada Divisi Audit Internal dengan jumlah pegawai 14 orang dengan banyak 20 hari. Sedangkan yang melakukan pendidikan paling banyak terdapat pada Divisi Audit Internal dengan jumlah 10 orang dengan 30 hari. Absensi pegawai Bank Nagari Pusat Pemuda dengan absensi paling banyak terdapat pada Divisi Manajemen Risiko dengan jumlah 15 orang sebanyak 30 hari. Dinas luar paling banyak terdapat pada Divisi Sekretaris Perusahaan dengan jumlah 15 orang sebanyak 30 hari. Sedangkan yang melakukan pendidikan paling banyak terdapat pada Divisi Penyelamatan Kredit dan Pembiayaan berjumlah 7 orang sebanyak 12 hari. Dari perbandingan absensi pegawai Bank Nagari Pusat Pengambilan dan Pemuda di atas terlihat bahwa tingkat absensi pegawai mengalami peningkatan mulai dari izin biasa, izin istimewa, serta tidak melakukan absen pada saat pulang kerja. Tetapi jumlah pegawai melakukan pendidikan menurun pada tahun 2020 dibandingkan tahun 2021.

Menurut Sutrisno (2016, p. 151), kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang dinilai dari ketepatan dalam pembuatan SOP dan ketepatan dalam pengiriman laporan. Dalam penilaian kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang tidak menerapkan sistem target namun pegawai dituntut untuk efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan karena Bank Nagari Pusat memiliki kontak langsung dengan pihak eksternal seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bank Indonesia. Maka oleh sebab itu Bank Nagari Pusat Kota Padang tidak berhubungan dengan produk seperti tabungan, kredit dll, tetapi lebih terfokus kepada dokumen serta legalitas perbankan (Rizki selaku pegawai Bank Nagari Pusat tahun 2022).

Kinerja pegawai Bank Nagari Pusat pada tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 4% yang disebabkan karena dampaknya dari Pandemi Covid 19 hingga aktivitas dari pegawai menjadi terbatas seperti tidak bisa melakukan kunjungan pada kantor cabang pembantu Bank Nagari Pusat selain itu bagi pegawai yang sakit diizinkan untuk tidak memasuki kantor hingga pemulihan, hal ini tentunya memberikan dampak pada kinerja pegawai seperti keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Pada tahun 2021 kinerja pegawai Bank Nagari Pusat sudah meningkat kembali sebesar 6% karena aktivitas pegawai sudah kembali berjalan dengan normal dengan ketentuan mematuhi protocol kesehatan. Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang?
4. Indikator mana yang dominan dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016, p. 151), kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Wibowo (2016, p. 142), kinerja pegawai menyebabkan kepuasan, dan bukan sebaliknya, tetapi hanya ketika kinerja dihubungkan dengan *reward* yang dihargai. Menurut Mangkunegara (2017, p. 67), kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, p. 67), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + Skill*).
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016, p. 74), kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Menurut Hamali (2016, p. 203), kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017, p. 117), menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi sendiri.

Faktor Mempengaruhi Kepuasan

Menurut Sutrisno (2016, p. 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju: Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja: Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai.
3. Gaji: Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperlehnya.
4. Perusahaan dan manajemen: Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan: Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turnover*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan: Atribut yang ada dalam pekerjaan menyaratkan keterampilan tertentu.
7. Kondisi kerja: Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan: merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi: Komunikasi yang lancar antarpegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. Fasilitas: Fasilitas rumah sakit, cuti dan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Disiplin Kerja

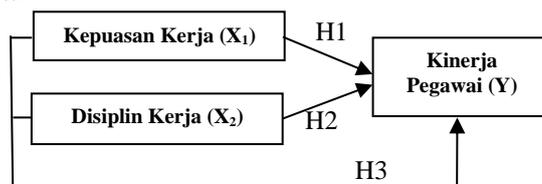
Menurut Sutrisno (2016, p. 87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017, p. 129), disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Zahara & Hidayat (2017, p. 151), disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan dan kesediaan pegawai akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016, p. 219), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
3. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
8. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
9. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, seperti pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian

- H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.
- H3 : Diduga kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Penelitian lapangan yaitu peninjauan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk memperoleh data primer.
2. Penelitian kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, serta browser internet yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang akurat.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang.
3. Angket (Kuesioner), merupakan kegiatan membagi kan kuesioner kepada responden penelitian guna menjawab tujuan penelitian.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di jadikan kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner, dimana kuisisioner berupa pernyataan kemudian jawabannya dijadikan angka. Data Kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu menggunakan kuesioner yang diperoleh dari pegawai Bank Nagari Pusat kota Padang dan diisi secara langsung oleh responden. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Bank Nagari Pusat kota Padang ini baik pimpinan ataupun staf yang berhubungan dengan masalah yang sedang di selidiki serta dari buku sumber, jurnal, dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian penulis.

Populasi Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Bank Nagari Pusat Jl. Pemuda No.21, Olo, Kec. Padang Barat Kota Padang, dan Jl. By Pass No. Km. 10, Pangambiran Ampalu Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Sumatera Barat dengan jumlah sebanyak 249 orang pegawai.

Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 72 orang yang diperoleh melalui teknik *Stratified Random Sampling* yaitu cara ini digunakan apabila populasinya homogen. Menentukan sampel digunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{249}{1 + 249 (0,1)^2} = \frac{249}{1 + 249 (0,01)}$$

$$n = \frac{249}{1+2,49} = \frac{249}{3,49}$$

$$n = 71,34 = 72 \text{ orang pegawai}$$

Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (X)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen (Silaen et al. (2021, p. 12),	Likert
Kepuasan Kerja (X ₁)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kualitas pengawasan. 3. Hubungan dengan rekan kerja. 4. Peluang promosi 5. Bayaran (Wibowo, 2016b, p. 140)	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja. 3. Ketaatan kepada pimpinan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab (Amiruddin, 2019, p. 28)	Likert

Metode Analisa Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Perdana (2016, p. 42), uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Menurut Perdana (2016, p. 47), uji multikolinieritas merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Kriteria yang digunakan yaitu jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Jika nilai Tolerance ≥ 0.10 , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Perdana (2016, p. 49) uji heteroskedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018, p. 307), uji regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel bebas, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Untuk mengetahui pengaruhnya digunakan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi kepuasan
- b₂ = Koefisien regresi disiplin kerja
- X₁ = Kepuasan kerja
- X₂ = Disiplin kerja
- e = Standar error (0,05)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016, p. 95).

Uji t

Menurut Perdana (2016, p. 65), uji t adalah untuk mengetahui pengaruh secara terpisah atau parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

Uji F

Menurut Perdana (2016, p. 65), uji F adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Sig	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X ₁)	1.302	0.067	Normal
2	Disiplin Kerja (X ₂)	1.335	0.056	Normal

Sumber: Hasil olahan penulis (2022) pada lampiran 7.

Berdasarkan pada Tabel 4.1 hasil uji normalitas yang dilakukan memiliki nilai *Kolmogorov-Smimov* pada variabel kepuasan kerja sebesar 1,302 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,067 sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai *Kolmogorov-Smimov* sebesar 1,335 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,056. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolonieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
1	Kepuasan Kerja (X ₁)	0,648	1,543	Tidak terjadi gejala multikolonieritas
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,648	1,543	Tidak terjadi gejala multikolonieritas

Sumber: Hasil olahan penulis (2022) pada lampiran 7.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543 sedangkan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi multikolonieritas karena memiliki nilai tolerance besar dari 0,10 dan VIF kecil dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	Sig	Hasil
1	Kepuasan Kerja (X_1)	0,369	Tidak terjadi gangguan heterokedastisitas
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,095	Tidak terjadi gangguan heterokedastisitas

Sumber: Hasil olahan penulis (2022) pada lampiran 7.

Berdasarkan Tabel 4.3 dijelaskan bahwa hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,369 dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,095. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami gangguan heterokedastisitas karena memiliki nilai signifikan $> 0,05$.

Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20, dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel. 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. Error	
	(Constant)	11.345	
1 X1	.601	.102	.000
X2	.250	.099	.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan penulis (2022) pada lampiran 8.

$$Y = 11,345 + 0,601 X_1 + 0,250 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 11,345, artinya jika kepuasan kerja dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya adalah 11,345 satuan.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,601. Artinya jika variabel kepuasan kerja dinaikkan satu (1) satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,601 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dimana jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,250. Artinya jika variabel disiplin kerja dinaikkan satu (1) satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,250 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dimana jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji koefisien determinasi R^2 yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.556	6.230

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olahan penulis (2022) pada lampiran 8.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R-Square* dengan sebesar 0,569. Hal ini berarti kemampuan variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) menjelaskan kinerja pegawai hanya sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t

Berdasarkan uji t yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20, dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	1.160	.250
1 X1	5.912	.000
X2	2.517	.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan penulis (2022) pada lampiran 8.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 72 - 2 = 70$ (1,666), jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,912 > 1,666$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 72 - 2 = 70$ (1,666), jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,517 > 1,666$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Hasil uji F

Berdasarkan uji F yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20, dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	45.480	.000 ^b
1 Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olahan penulis (2022) pada lampiran 8.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.4 dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 45.480 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($72 - 2 = 70$) adalah 3,13 sehingga nilai F_{hitung} ($45,480$) $> F_{tabel}$ ($3,13$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di ketahui nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,601. Artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dimana jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Selanjutnya hasil uji t diketahui nilai t_{hitung}

$(5,912) > t_{\text{tabel}} (1,666)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.

Indikator kepuasan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang adalah kualitas pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja dengan rata-rata 4,45 atau 89% dengan kategori baik. Artinya kualitas pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat pegawai lebih berhati-hati dalam bekerja, sehingga pegawai dapat mengevaluasi kesalahan-kesalahan yang pernah diperbuat dengan lebih baik lagi. Selain itu pegawai merasa dengan dengan komentar yang dilakukan pimpinan terhadap pekerjaannya karena disampaikan dengan ramah. Pengawasan yang dilakukan pimpinanpun dapat menurunkan risiko terjadi kesalahan dalam bekerja, dan pengawasan ini diterapkan kepada setiap pegawai tanpa adanya diskriminasi. Indikator yang dominan selanjutnya terdapat pada hubungan dengan rekan kerja terjalin sangat baik antar sesama pegawai sehingga mereka saling memberikan masukan satu sama lainnya. Hubungan yang baik dengan rekan kerja ini bukan hanya terjadi pada sesama pegawai tetapi juga terjadi dengan pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zahara & Hidayat (2017), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Prasetyo & Marlina (2019), juga menemukan hal yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di ketahui nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,250. Artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dimana jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Selanjutnya hasil uji t diketahui nilai $t_{\text{hitung}} (2,517) > t_{\text{tabel}} (1,666)$ dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.

Indikator disiplin kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang adalah indikator tata cara kerja dengan rata-rata 4,59 atau 91,8% dengan kategori sangat baik. Artinya pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang bekerja telah sesuai dengan SOP yang berlaku dengan mematuhi semua peraturan yang telah diterapkan perusahaan. Selain itu pegawai juga membuat rencana kerja yang akan mereka lakukan setiap harinya, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki dapat membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arda (2017), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Prasetyo & Marlina (2019), juga menemukan hal yang sama yaitu kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *R-Square* dengan sebesar 0,569. Hal ini berarti kemampuan variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) menjelaskan kinerja pegawai hanya sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F diketahui nilai $F_{\text{hitung}} (45,480) > F_{\text{tabel}} (3,13)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.

Indikator kinerja pegawai yang paling dominan adalah indikator komitmen dengan rata-rata 4,55 atau 91% dengan kategori sangat baik. Artinya pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang sudah mampu menjaga nama baik perusahaan dan menyelesaikan masalah pekerjaan dengan optimal. Selain itu pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang juga menunjukkan komitmen dan tanggung jawab tinggi atas pekerjaan dengan memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyo & Marlina (2019), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Arda (2017), menemukan hal yang sama yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.
3. Kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang.
4. Indikator kepuasan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang adalah kualitas pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja dengan nilai TCR sebesar 89%.
5. Indikator disiplin kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang adalah tatacara kerja dengan nilai TCR sebesar 91,8%.
6. Kontribusi kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini hendaknya bermanfaat bagi Bank Nagari Pusat Kota Padang dalam melakukan evaluasi terhadap pegawainya, karena penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Maka oleh sebab itu pimpinan perlu mempertimbangkan keadilan dalam pemberian bonus karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, selain itu perusahaan tentunya juga mempertimbangkan disiplin kerja karyawan dalam bentuk absensi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini sangat berarti bagi penulis sendiri, karena dengan adanya penelitian ini pengetahuan dan wawasan penulis menjadi bertambah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hendaknya bermanfaat bagi peneliti di masa yang akan datang sebagai bahan referensi khususnya yang membahas tentang Bank Nagari. Peneliti selanjutnya perlu memperluas variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menggunakan sampel yang lebih banyak supaya hasil penelitian yang dilakukan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Ke 2)*. BPEE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Lab kom Manajemen FE UUB.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., & Putra, Z. R. S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016a). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016b). *Perilaku dalam Organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>