

**EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE JOB SATISFACTION AND  
PERFORMANCE OF PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK. KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU**

**David dan Shirly**

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 Pekanbaru 28127

Email : [Shierly\\_flo@yahoo.co.id](mailto:Shierly_flo@yahoo.co.id)

**ABSTRACT**

*The performance of employees PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru has decreased because employees often experience delays so that service to customers becomes bad so then with this. objectives of the research are to investigate and the influence of motivation, work discipline on the job satisfaction and the performance of employees PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru. Its population was all of the employees of PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru which amounted 52 people. And were taken by using a purposive sampling method by taking the certain consideration. The results of the research are as follows : there is a positive and significant effect of the motivation factor on the job satisfaction and performance of employees PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, there is a positive and significant effect of the work discipline factor on the job satisfaction and performance of employees PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, there is a positive and significant effect of the motivation and work discipline factor on the job satisfaction PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, there is a positive and significant effect of the motivation and work discipline factor on the performance of employees PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, there is a positive and significant effect of the job satisfaction factor on the performance of employees PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru.*

**Keywords:** Motivation, work discipline, job satisfaction and employee performance.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN DI PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK. KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU**

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru mengalami penurunan karena karyawan sering mengalami keterlambatan sehingga pelayanan terhadap nasabah menjadi terhambat maka dengan ini kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk menjadi buruk. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru yang berjumlah 52 Orang. Pengambilan sampel dengan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan di era global saat ini membuat persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk tetap eksis dan terus berkembang jika ingin bersaing di era global sekarang. Dalam hal ini, pihak perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana tetapi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya lalu Menurut Hariandja, dalam Subekhi dan Jauhar (2012:14) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai penggerak yaitu karyawan tersebut. Jika perusahaan mempunyai banyak pemasukan tetapi tidak ada yang kelola semuanya akan menjadi sia-sia maka itu peran penting karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Oleh karena itu, karyawan itu asset yang sangat penting bagi perusahaan dan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Namun hal tersebut tidaklah mudah karena karyawan mempunyai pikiran, status serta latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya dengan cara meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja lalu Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Jadi kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan sebagai mitra utama dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Bank Central Asia mempunyai visi sebagai bank pilihan utama andalan masyarakat, yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia dan misinya membangun institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan, Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah, Meningkatkan nilai francais dan nilai stakeholder BCA. Layanan merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan ini. Dimana Karyawan Operasional mendapatkan sorotan lebih dalam peningkatan layanan yang bertujuan mempererat hubungan dengan nasabah. Bagain operasional terdiri dari teller, customer service, unit Prioritas, unit Bizz (bisnis) dan Admin Kredit. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan operasioanalnya, PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru telah menetapkan beberapa upaya memberikan beberapa fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, gaji, upah lembur, gaji bulan ke-13, serta insentif tahunan yang didapat berdasarkan penilaian kinerja dari perusahaan akan tetapi masih ada beberapa hal yang menjadi kendala penghambat karyawan yaitu masih ada ditemukan beberapa karyawan yang kurang termotivasi dan kurang disiplin serta ketidak puasan kerja antara satu sama lain.

**Tabel 1. Tabel Laporan Kinerja di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru**

Kategori Penilaian		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
Triwulan I 2016	Jumlah Karyawan	4	25	15	8
	Persentase	7.69	48.08	28.85	15.38
	Harapan Perusahaan	≥30%	≥ 40%	≥ 25%	≤ 5%
	Pencapaian	Tidak Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi
Triwulan II 2016	Jumlah Karyawan	7	29	11	5
	Persentase	13.46	55.77	21.15	9.62
	Harapan Perusahaan	≥ 30%	≥ 40%	≥ 25%	≤ 5%
	Pencapaian	Tidak Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi
Kategori Penilaian		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
Triwulan	Jumlah Karyawan	4	19	20	9

III 2016	Persentase	7.69	36.54	38.46	17.31
	Harapan Perusahaan	$\geq 30\%$	$\geq 40\%$	$\geq 25\%$	$\leq 5\%$
	Pencapaian	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi
	Jumlah Karyawan	5	21	19	7
Triwulan IV 2016	Persentase	9.62	40.38	36.54	13.46
	Harapan Perusahaan	$\geq 30\%$	$\geq 40\%$	$\geq 25\%$	$\leq 5\%$
	Pencapaian	Tidak Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi
	Jumlah Karyawan	6	22	16	8
Triwulan I 2017	Persentase	11.54	42.31	30.77	15.38
	Harapan Perusahaan	$\geq 30\%$	$\geq 40\%$	$\geq 25\%$	$\leq 5\%$
	Pencapaian	Tidak Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi
	Jumlah Karyawan	5	22	17	8
Triwulan II 2017	Persentase	9.62	42.31	32.69	15.38
	Harapan Perusahaan	$\geq 30\%$	$\geq 40\%$	$\geq 25\%$	$\leq 5\%$
	Pencapaian	Tidak Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi
	Jumlah Karyawan	5	20	18	9
Triwulan III 2017	Persentase	9.62	38.46	34.62	17.31
	Harapan Perusahaan	$\geq 30\%$	$\geq 40\%$	$\geq 25\%$	$\leq 5\%$
	Pencapaian	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi

Sumber : Internal PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan oleh PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru dilakukan dengan sangat selektif. Dimana karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kerja demi memberikan pelayanan kepada nasabah agar nasabah memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru. Penilaian kinerja bagi karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru dilakukan setiap 3 bulan sekali (triwulan) dengan tujuan agar evaluasi setiap hasil kerja karyawan dapat dimonitor dengan baik. Pada triwulan I tahun 2016 hingga triwulan III 2017 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dengan penilaian kurang baik mengalami nilai yang fluktuatif namun tidak menunjukkan penurunan yang signifikan sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal dan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

**Tabel 2. Tabel Persentase Ketidakhadiran Karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru**

No	Bulan	Jumlah Pegawai yang Datang Terlambat	Persentase (%)
1	Januari	2	4
2	Februari	3	6
3	Maret	3	6
4	April	4	7
5	Mei	5	10
6	Juni	5	10
7	Juli	6	11
8	Agustus	7	13
9	September	5	10
10	Oktober	4	7
11	November	5	10
12	Desember	3	6
Total		52	100

Sumber : Internal PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru

Berdasarkan tabel 2 menunjukan presentasi ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016 dapat kita lihat bahwa karyawan yang terlambat paling banyak pada bulan agustus dengan jumlah 7 karyawan atau 13% dan paling sedikit bulan januari sebanyak 2 karyawan atau 4%. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru (David dan Shirly)

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan. Adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain, dorongan itu agar setiap karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Menurut Marhot Tua Effendi Hariandja (2009:320) menyatakan, bahwa motivasi adalah faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Kurangnya motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari lemahnya tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang menurun sehingga dapat membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Menurut Dhermawan (2012) menyatakan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ririvega Kasenda (2013) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2007:193). Setiap karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya dapat mempermudah dan melancarkan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Menurut penelitian terdahulu Erma Safitri (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Adanya pengaruh dari kepuasan kerja yang dapat menghambat kinerja karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam - macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Bangun, 2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap - sikap terhadap pekerjaannya. bermacam - macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan - harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi setiap karyawan. Sedangkan di PT. BCA kurangnya kepuasan kerja dikarenakan banyak karyawan yang sering lembur dan di tuntutan harus mengikuti banyak kegiatan sehingga membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaannya.

Dari permasalahan dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Motivasi**

Motivasi menurut Bangun (2012) adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Coulter (2010) mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor - faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Data olahan 2017

**Gambar 1. Kerangka Pemik**

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesi sebagai berikut:

- H1:** Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.
- H2:** Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.
- H3:** Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.
- H4:** Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.
- H5:** Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru. PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru merupakan PT yang bergerak di bidang Jasa Keuangan di Pekanbaru yang berlokasi di Jln. Jend Sudirman No 448 Pekanbaru. Waktu dan pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Oktober 2017 sampai selesai.

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dimana pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu.

#### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel, yaitu: (1) Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari Motivasi, Disiplin Kerja (2) Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### Instrument Penelitian

Instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

#### Teknik Analisis Data

##### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa angket yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan

variabel bebas dan variabel terikat. Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

### **Analisis Karakteristik Responden**

Untuk mengetahui analisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi - dimensi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan, pemahaman, kerajinan, kecocokan, masa kerja, berkomunikasi.

### **Analisis Hipotesis**

#### **Uji Pendahuluan**

Sebelum peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data - data yang telah dikumpulkan, maka terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu peneliti harus menguji validitas dan realibilitas dari instrumen penelitian.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan - pernyataan pada angket yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS.

#### **Uji Realibilitas**

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (angket) telah dapat diandalkan (*reliable*). Dalam penelitian ini pengujian realibitas angket hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS 17. Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan angket telah *reliable*.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah bila distribusinya normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dapat digunakan grafik *Normal P-Plot of Regression Stand.*

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot.

##### **Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi Linier Berganda merupakan teknik analisa data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana:  $Y1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ ,  $Y2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y1$

### **Uji Hipotesis**

#### **Evaluasiouter Model (Measurement Model)**

*Outer Model* atau *Measurement Model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu: *Cross loading*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Hasil dari *outer Model* menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas untuk masing-masing variabel.

#### **Cross Loading**

*Cross loading* berguna untuk menilai apakah konstruk memiliki *discriminant validity* yang memadai yaitu dengan cara membandingkan hubungan antar indikator suatu variabel dengan korelasi indikator tersebut dengan variabel lainnya. Jika hubungan indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan

indicator tersebut terhadap variable lain, maka dikatakan konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *indicator variabel* lebih baik dibandingkan dengan *indicator variabel* yang lainnya.

### **Discriminant Validity**

*Discriminant validity* pada indikator refleksif dapat dilihat pada *cross-loading*. Cara lain untuk menilai *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan *square root of average variance extracted (AVE)* untuk setiap variabel dengan nilai korelasi antara variabel. Model mempunyai *discriminant validity* yang tinggi jika akar *AVE* untuk setiap variabel lebih besar dari korelasi antara konstruk (Ghozali, 2008). Jika nilai akar *AVE* lebih tinggi daripada korelasi antar variabel yang lain, maka dapat dikatakan hasil ini menunjukkan bahwa *discriminant validity* yang tinggi.

### **Composite Reliability**

Pengujian *discriminant validity* juga dapat ditunjukkan dengan nilai *composite reliability*nya. Dalam kasus ini yaitu mengukur nilai antar variabel apakah mempunyai reliabilitas yang baik atau tidak. Jika semua variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,70 Dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik. Dari tabel diatas terlihat nilai *composite reliability* dari setiap variabel > 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reabilitas yang baik.

### **Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Setelah mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis untuk masalah pengaruh profitabilitas, keputusan investasi, dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan *Corporate Social Responsibility* sebagai variabel intervening

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2).

**Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	Max	Min	Average	Ket
Motivasi (X1)	4.40	4.24	4.32	Sangat Setuju
Disiplin Kerja(X2)	4.38	4.18	4.21	Sangat Setuju
Kepuasan Kerja (Y1)	3.64	3.38	3.47	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y2)	4.18	3.98	4.10	Tinggi

Sumber : Data Olahan 2017

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi didapatkan total rata - rata untuk variabel motivasi sebesar 4,32. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dianggap sangat setuju oleh responden. Dari 5 indikator, indikator setiap karyawan mampu bersosialisasi baik dengan rekan kerjanya mempunyai skor yang paling tinggi yaitu 4,40. Sedangkan indikator setiap perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman kepada setiap karyawan mempunyai skor yang paling kecil yaitu 4,34 yang berarti motivasi PT. Bank Central Asia dinilai Sangat Setuju.

Pada variabel disiplin kerja, didapatkan total rata - rata untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,21. Dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dianggap sangat setuju oleh responden. Dari lima indikator, indikator setiap karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan mempunyai skor paling tinggi yaitu 4,38. Sedangkan indikator setiap karyawan harus mempunyai tindakan korektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan mempunyai skor paling kecil yaitu 4,06 yang berarti disiplin kerja PT. Bank Central Asia dinilai Sangat Setuju.

Analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja, didapatkan total rata-rata untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,47. Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dianggap Setuju oleh responden. Dari tujuh indikator, indikator setiap karyawan mempunyai actual dan control dalam menyelesaikan pekerjaannya mempunyai skor yang paling tinggi yaitu 3,68. Sedangkan indikator setiap karyawan harus bisa bekerjasama dengan rekan kerjanya mempunyai skor paling kecil yaitu 3,38 yang berarti disiplin kerja PT. Bank Central Asia dinilai Tinggi.

Analisis deksriptif untuk kinerja karyawan, didapatkan total rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,10. Dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dianggap Tinggi oleh responden. Dari empat indikator, indikator setiap karyawan harus mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya mempunyai skor yang paling tinggi yaitu 4,18. Sedangkan indikator setiap karyawan harus bisa mengatur waktu sesuai dengan waktu



yang ditentukan oleh perusahaan mempunyai skor paling kecil yaitu 3,98 yang berarti disiplin kerja PT. Bank Central Asia dinilai Tinggi.

### Analisis Hipotesis

#### Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan - pernyataan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS 17.

**Tabel 4. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Motivasi	Indikator 1	0,744	Valid
	Indikator 2	0,498	
	Indikator 3	0,465	
	Indikator 4	0,449	
	Indikator 5	0,388	
Disiplin Kerja	Indikator 1	0,387	Valid
	Indikator 2	0,746	
	Indikator 3	0,353	
	Indikator 4	0,322	
	Indikator 5	0,590	
Kepuasan Kerja	Indikator 1	0,430	Valid
	Indikator 2	0,404	
	Indikator 3	0,530	
	Indikator 4	0,319	
	Indikator 5	0,409	
	Indikator 6	0,506	
	Indikator 7	0,597	
Kinerja Karyawan	Indikator 1	0,701	Valid
	Indikator 2	0,333	
	Indikator 3	0,740	
	Indikator 4	0,728	

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* dari setiap variabel > 0.3 yang berarti keseluruhan variabel dalam penelitian ini Valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (angket) telah dapat diandalkan (*reliable*). Dalam penelitian ini pengujian realibitas angket menggunakan dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS 17. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dikatakan angket telah *reliable*.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,730	Reliable
Disiplin Kerja(X2)	0,762	Reliable
Kepuasan Kerja (Y1)	0,813	Reliable
Kinerja Karyawan (Y2)	0,797	Reliable

Sumber : Data Olahan, 2017

Hasil uji realibilitas terhadap variabel yang ada diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas > 0,6 dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini reliable.

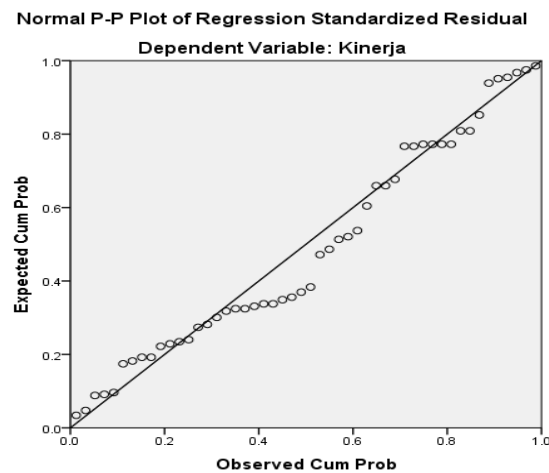
#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yang biasa digunakan adalah grafik *Normal P-Plot of Regression Stand.* Pada *Normal P-Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya



mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



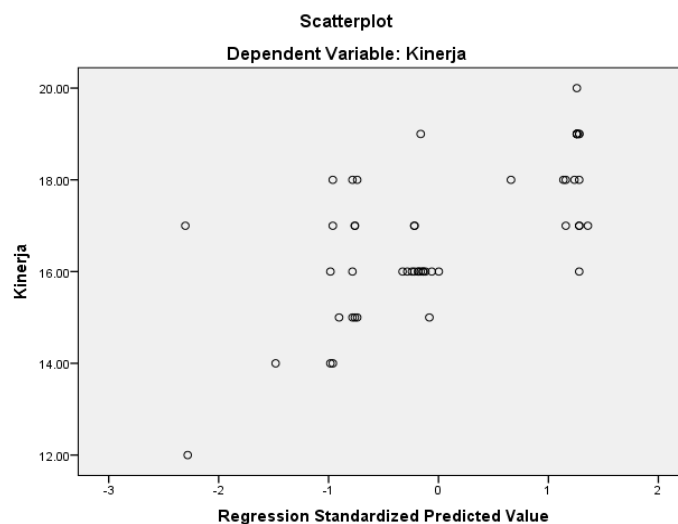
Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Dapat dilihat dari grafik *Normal P-Plot* diatas titik – titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan data yang dimiliki terlihat merata dan cukup baik. Yang berarti data terdistribusi secara normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar di atas, dapat dilihat hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik – titik di atas dan titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada keseluruhan variabel dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai  $VIF > 10$ , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika  $VIF < 10$ , tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,169	8,577	Tidak ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,103	9,752	Tidak ada Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,129	7,221	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Dapat dilihat dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$  yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel keselamatan, kesehatan dan pengalamn kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Cross Loading**

Ket	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi
X1.1	0.919790	0.920907	0.946305	0.896127
X1.2	0.352637	0.643213	0.568767	0.702651
X1.3	0.356452	0.483667	0.538956	0.633191
X1.4	0.447056	0.572147	0.598164	0.678019
X1.5	0.373779	0.543132	0.505593	0.608415
X2.1	0.493217	0.362525	0.425534	0.267903
X2.2	0.919790	0.920907	0.946305	0.896127
X2.3	0.654264	0.491267	0.564954	0.433643
X2.4	0.451833	0.374413	0.405370	0.279732
X2.5	0.764755	0.447180	0.575940	0.357521
Y1.1	0.425028	0.556357	0.559641	0.616171
Y1.2	0.155429	0.059108	0.199681	0.188684
Y1.3	0.516525	0.757820	0.595893	0.633886
Y1.4	0.139657	-0.070263	0.175909	0.083406
Y1.5	0.456151	0.487377	0.405592	0.366873
Y1.6	0.352126	0.193340	0.293583	0.222421
Y1.7	0.533553	0.708738	0.567862	0.569360
Y2.1	0.805803	0.744231	0.851592	0.755289
Y2.2	0.448098	0.548215	0.520246	0.540789
Y2.3	0.801423	0.793988	0.882855	0.806379
Y2.4	0.796064	0.800781	0.867932	0.794938

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS

Dari tabel ini terlihat bahwa setiap korelasi variabel dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi variable dengan indikator yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten yaitu kepuasan konsumen memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator blok lainnya.

**Tabel 8. Measurement Model**

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbach Alpha
Disiplin Kerja	0.661269	0.800135		0.683461
Kepuasan Kerja	0.638497	0.876269	0.894570	0.769364
Kinerja Karyawan	0.632151	0.868885	0.968021	0.792167
Motivasi	0.605514	0.833524		0.749646

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai AVE  $> 0,5$ , hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

**Tabel 9. R-Square**

	R Square
Disiplin Kerja	
Kepuasan Kerja	0.894570

Kinerja Karyawan	0.968021
Motivasi	

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *R Square* kepuasan kerja/ $Y_1$  sebesar 0.894570. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi/ $X_1$  dan Disiplin kerja/ $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja) adalah sebesar 89,46% ( $0,894570 \times 100 \%$ ), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Sementara sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi/ $X_1$ , Disiplin kerja/ $X_2$  dan kepuasan kerja/ $Y_1$ ) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan/ $Y_2$ ) adalah sebesar 96,80 % ( $0,968021 \times 100 \%$ ), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

**Tabel 10. Uji Hipotesis**

	T Statistics (O/STERR)	t tabel	Keterangan
Disiplin - Kepuasan Kerja	5.370183	2,01	Berpengaruh
Disiplin - Kinerja Karyawan	21.463747	2,01	Berpengaruh
Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	1.075105	2,01	Tidak Berpengaruh
Motivasi - Kepuasan Kerja	11.587840	2,01	Berpengaruh
Motivasi - Kinerja Karyawan	23.241945	2,01	Berpengaruh

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS

Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$= \alpha/2 : n-2$$

$$= 0,05/2 : 50-2$$

$$= 0,025 : 48$$

Dan pada t-tabel hasilnya adalah 2,01. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator motivasi yaitu setiap perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman memiliki rata – rata nilai paling kecil. Walau motivasi sudah dinilai sangat baik bagi para responden, Artinya motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan rasa aman dan nyaman untuk setiap karyawan karena salah satu peningkatan kinerja karyawan terutama rasa aman dan nyaman yang mereka terima agar dapat bekerja lebih maksimal dan puas. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai t statistik motivasi (11,587840) lebih besar dari nilai t tabel (2,01). Karena nilai nilai t statistik > ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi/ $X_1$  terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t statistik disiplin kerja (5,370183) lebih besar dari nilai t tabel (2,01). Karena nilai nilai t statistik > ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel disiplin kerja( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru. Disiplin dan tidak disiplin akan terlihat dan berdampak pada karyawan tergantung dari bagaimana kepuasan kerja yang mereka dapatkan karyawan akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai namun jika tidak tercapai maka karyawan berusaha menghindari kontak dengan pekerjaan sosialnya seperti mengundurkan diri dari tempat kerja, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, tidak mematuhi atasan, aktivitas pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2012:92). Oleh sebab itu, menjaga hubungan yang baik antar karyawan diperlukan guna menghantarkan karyawan mencapai kepuasan kerjanya

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa nilai t statistik motivasi (23,241945) lebih besar dari nilai t tabel (2,01). Karena nilai nilai t statistik > ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik motivasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  statistik disiplin kerja (21,463747) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (2,01). Karena nilai  $t$  statistik  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator kepuasan kerja yaitu setiap karyawan harus bisa mengatur waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan memiliki rata – rata nilai paling kecil. Walau kepuasan kerja sudah dinilai cukup baik bagi para responden. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  statistik kepuasan kerja (1,075105) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (2,01). Karena nilai  $t$  statistik  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru. Berdasarkan pembahasan hasil di atas, dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, namun hubungan langsung antara kepuasan terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, hal terbukti kepuasan hanya sebagai variabel perantara sehingga tidak terjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### **PENUTUP**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru karena diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan demikian, berdasarkan hasil data tersebut hipotesis 1 dinyatakan diterima, Terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru karena diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan demikian, berdasarkan hasil data tersebut hipotesis 2 dinyatakan diterima, Terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru karena diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan demikian, berdasarkan hasil data tersebut hipotesis 3 dinyatakan diterima, Terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru karena diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan demikian, berdasarkan hasil data tersebut hipotesis 4 dinyatakan diterima, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru karena diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan demikian, berdasarkan hasil data tersebut hipotesis 5 dinyatakan ditolak.

Kondisi motivasi karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru berada dalam kategori sangat baik. Oleh karena itu manajemen PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru harus dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan yang ada, disiplin kerja meliputi pemberian sanksi atau punishment yang harus memenuhi rasa keadilan bagi semua karyawan dengan berpedoman kepada peraturan dan hukum yang berlaku dalam perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kondisi kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru berada dalam kategori baik, perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga karyawan dapat profesional sehingga tidak mencampur antara kepentingan pribadi dan pekerjaan, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dalam kategori cukup baik. namun demikian PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru perlu mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, untuk memiliki kinerja yang tinggi perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, faktor lain masih banyak mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan selain variabel - variabel dalam penelitian ini, misalnya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, suasana kerja, komitmen, budaya organisasi dan faktor lainnya agar diteliti lebih lanjut, karena faktor - faktor lain tersebut dimungkinkan bisa memberi pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2, 173-184.

- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P,Malayu. 2008. *Dasar - dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Indra Bastian. 2008. *Akuntansi Perbankan*. Jakarta: Salemba empat.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (EdisiRevisi). BumiAksara. Jakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009: *Manajemen sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta : Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers,Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Safitri, Erma. 2013. "*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 1. No. 4. Juli 2013. Hal. 1044 - 1054. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustaka.