

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center

Wildan Lazuardi^{1*}, Dede Solihin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (14-06-2024)

Revised (14-07-2024)

Accepted (14-08-2024)

Keywords:

Discipline, Job Satisfaction,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and job satisfaction on employee performance at PT Bank J Trust Indonesia at the Sahid Sudirman Center Branch Office. The research methodology used is the Associative method. The population in this study were all employees at PT Bank J Trust Indonesia Branch Office Sahid Sudirman Center, totaling 67 employees. The number of samples used in this study amounted to 67 respondents with saturated sampling technique. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results showed that there was a positive and significant effect of discipline on employee performance at PT Bank J Trust Indonesia Sahid Sudirman Center Branch Office, this can be proven from the tcount $9.115 > t_{table} 1.998$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance at PT Bank J Trust Indonesia Branch Office Sahid Sudirman Center, this can be proven from the value of tcount $7.909 > t_{table} 1.998$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant effect of discipline and job satisfaction on employee performance at PT Bank J Trust Indonesia Branch Office Sahid Sudirman Center, this can be proven from the equation Fcount $65.475 > F_{table} 3.14$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci:

Disiplin, Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center yang berjumlah 67 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 9,115 > t_{tabel} 1,998$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,909 > t_{tabel} 1,998$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan nilai $F_{hitung} 65,475 > F_{tabel} 3,14$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif, dengan persaingan yang semakin ketat tersebut menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah perusahaan harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi perusahaan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Bank J Trust Indonesia merupakan perusahaan perbankan yang memiliki sejarah panjang. PT. Bank J Trust Indonesia Tbk merupakan metamorfosa dari Bank Century yang diambil alih oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) berdasarkan keputusan Komite Stabilitas Sistem Keuangan (KSSK) No. 04/KSSK.03/2008 pada tanggal 21 November 2008, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan produktivitas yang baik maka perusahaan tersebut juga dapat menghasilkan citra perusahaan yang baik, begitupun juga dengan sebaliknya.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kasmir (2016:88) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Pada saat sekarang banyaknya bank yang beroperasi membuat dunia perbankan menjadi persaingan yang sangat kompetitif. Persaingan merupakan tantangan bagi setiap perusahaan. Untuk itu diperlukan disiplin kerja dari karyawan agar bisa bersaing dan bertahan dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Dalam bekerja, tentunya setiap karyawan ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Oleh karena itu, khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan penting untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Karena pencapaian tujuan perusahaan dimulai dari cara karyawannya bekerja. Kemudian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan tersebut. Secara khusus Megawati dan Syahna (2018:54) menyatakan bahwa ketika para pekerja merasa puas dengan suatu pekerjaan maka mereka akan bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, tampil disiplin dengan baik, bersedia melalui masa-masa sulit, tidak meninggalkan pekerjaan, menunjukkan minat dalam bekerja dan bangga menjadi bagian sebuah perusahaan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara individu, dimana seseorang akan merasa puas jika kebutuhan bisa terpenuhi artinya jika perusahaan mampu memberikan apa yang karyawan butuhkan secara psikologis maupun secara financial, otomatis seorang karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin

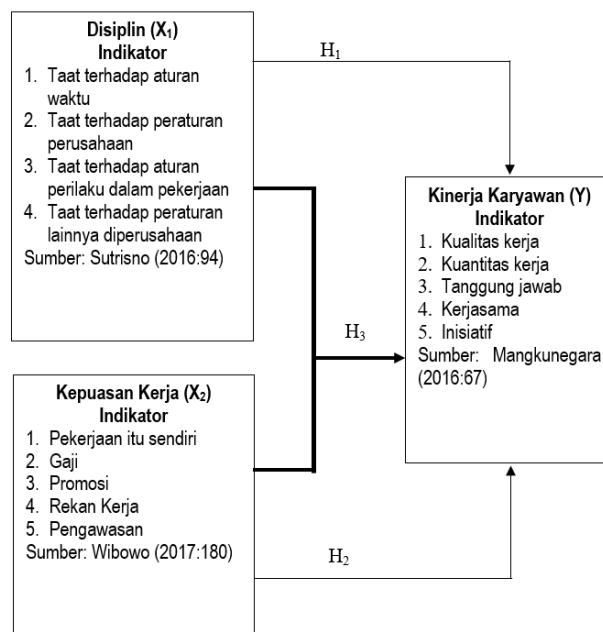
Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2016:129) Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sutrisno (2016:87) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Wibowo (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:92) disiplin merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan

akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Dengan demikian disiplin dipandang sebagai faktor pengikat atau integrasi, karena merupakan kekuatan yang ada pada setiap individu untuk mematuhi peraturan-peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Susanti (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Sunarto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:170) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Hastono (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arief (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Arifin (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Disiplin dan kepuasan kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Saat karyawan merasakan kepuasan pada suatu pekerjaan maka hal tersebut akan membuat pegawai disiplin, dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan, (Sutrisno, 2016:81). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahara dan Hidayat (2017), disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga diperkuat oleh penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Adapun metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih. Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.86, RT.10/RW.11, Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10220. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center sebanyak 67 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:20) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 67 orang responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1 Regresi Linier Sederhana Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18,309	2,478		7,387	,000
	Disiplin	,545	,060	,749	9,115	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 18,309 + 0,545X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 18,309 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,309. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,545 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,545 satuan.

**Tabel 2 Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17,205	2,982		5,769	,000
	Kepuasan Kerja	,574	,073	,700	7,904	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 17,205 + 0,574X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 17,205 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,205. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,574 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan.

Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11,766	2,579		4,563	,000
	Disiplin	,377	,063	,519	5,951	,000
	Kepuasan Kerja	,332	,071	,405	4,644	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :
 $Y = 11,766 + 0,377X_1 + 0,332X_2$

- Konstanta sebesar 11,766 artinya jika variabel disiplin dan variabel kepuasan kerja kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 11,766.
- Koefisien regresi variabel disiplin (X₁) sebesar 0,377, artinya jika disiplin mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 37,7% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,332, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 33,2% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4 Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)
Correlations**

		Kinerja Karyawan	Disiplin
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,749**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Disiplin	Pearson Correlation	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin sebesar 0,749 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5 Koefisien Korelasi (X₂) Terhadap (Y)
Correlations**

		Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,700**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,700**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,700 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 6 Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,661	4,519

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0,820, masuk pada interval 0,80 – 0,100 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 6 Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,554	5,185

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,561 yang artinya variabel Disiplin (X₁) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,490	,482	5,588

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,490 yang artinya Kepuasan Kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49%, sedangkan sisanya sebesar 51% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,661	4,519

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,672 yang artinya Disiplin dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 9 Uji Hipotesis Parsial X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,309	2,478		7,387	,000
	Disiplin	,545	,060	,749	9,115	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 9,115 > t_{tabel} 1,998$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center.

Tabel 10 Uji Hipotesis Parsial X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,205	2,982		5,769	,000
	Kepuasan Kerja	,574	,073	,700	7,904	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 7,904 > t_{tabel} 1,998$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center.

Uji Hipotesis Simultan

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas atau independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y), dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1$ ($3 - 1$) = 2 dan df penyebut $n - k - 1$ ($67 - 3 - 1$) = 64, sehingga F_{tabel} bernilai 3,14. Hasil uji F

simultan antara Disiplin (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Uji F hitung
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2673,752	2	1336,876	65,475	,000 ^b
	Residual	1306,756	64	20,418		
	Total	3980,507	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh nilai F_{hitung} 65,475 > F_{tabel} 3,14 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=18,309+0,545X$, Nilai (a) atau konstanta sebesar 18,309 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,309. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,545 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,545 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin sebesar 0,749 masuk dalam interpretasi 0,60 – 7,99 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 0,561 yang artinya variabel Disiplin (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai t_{hitung} 9,115 > t_{tabel} 1,998 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center.

Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarsi (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Susanti (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Sunarto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=17,205+0,574X$ Nilai (a) atau konstanta sebesar 17,205 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,205. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,574 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan. Nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,700 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 0,490 yang artinya Kepuasan Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49%, sedangkan sisanya sebesar 51% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 7,909 > t_{tabel} 1,998 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0

ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam kebutuhannya yang terpenuhi dengan baik dan kepuasan tersebut dapat dilihat dari pekerjaan secara mental, kondisi kerjanya, gaji dan upah yang didapat, kesesuaian kepribadian, dan teman serekan kerja. Jadi kepuasan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan karena semakin karyawan merasakan kepuasan dalam berkerja maka kinerja pada karyawan juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryani dan Hastono (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arief (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Arifin (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=11,766+0,377X_1+0,332X_2$ Konstanta sebesar 11,766 artinya jika variabel disiplin dan variabel kepuasan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 11,766. Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,377, artinya jika disiplin mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 37,7% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,332, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 33,2% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai korelasi variabel Disiplin (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,820, masuk pada interval 0,80 – 0,100 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,672 yang artinya Disiplin dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 65,475 > F_{tabel} 3,14 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Semakin disiplin karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja perusahaan tersebut. Ketidaksiplinan karyawan hanya akan membawa dampak buruk khususnya pada lini-lini perusahaan yang menyebabkan standar kinerja karyawan tidak tercapai. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Kepuasan kerja yang rendah ataupun tinggi mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada perusahaan seperti produktivitas karyawan menjadi rendah, tingkat *turn over* menjadi tinggi, tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zahara dan Hidayat (2017), disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga diperkuat oleh penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} 9,115 > t_{tabel} 1,998 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} 7,904 > t_{tabel} 1,998 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan nilai F_{hitung} 65,475 > F_{tabel} 3,14 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fega Mari Kultura, Pulau Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 3(3), 82-103.
- Arifin. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 141-149.
- Arikunto Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka. Cipta.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF : Jurnal Manajemen*, 13(2), 16-21.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now*, fourth edition. Mc Graw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Grasindo.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardalena & Sarinah (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Megawati, & Syahna, N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan keterlibatan Kerja Terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*. 9(1).
- Muamar. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(7), 9-16.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priansa, D.J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Robert, & Bacal. (2016). *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sudjana. (2015). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1-24.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat). *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih. Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Suryani, N. L., & Hastono. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 322-332.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 175-188.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, H. (2017). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press
- 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