

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SUMUT PUSAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(S.M)Program Studi Manajemen*



Oleh:

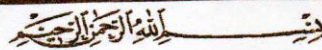
NAMA : DAFFA SOLAHUDDIN RITONGA
NPM 2105160250
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024/2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 09 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : DAFFA SOLAHUDDIN RITONGA
NPM : 2105160250
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK
SUMUT PUSAT

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Sri Fitri Wanyuni, S.E., M.M

Penguji II

Qahfi Romula Siregar, S.E., M.Si

Pembimbing

Rahmad Hidayat, S.T., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, T.MA



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DAFFA SOLAHUDDIN RITONGA
N.P.M : 2105160250
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT PUSAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Rahmad Hidayat, S.T., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Agus Sami, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Daffa Solahuddin Ritonga
NPM : 2105160250
Dosen Pembimbing : Rahmad Hidayat, S.T., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki fenomena judul Skripsi - Bersihkan skripsi sesuai format spasi bab - Perbaiki data sedangkan soal variabel	16-05-2025	✓
Bab 2	- Perbaiki Raperen: judul berdasarkan area terbay - perbaiki kromple koreksi; hipotesis	28-05-2025	✓
Bab 3	- perbaiki metode penelitian sesuai loga- variabel yang	4-06-2025	✓
Bab 4	- perbaiki analisis metode penelitian - perbaiki penulisan hasil analisis - interpretasi hasil utama hasil dan tem	4-08-2025	✓
Bab 5	- perbaiki kromple data koreksi - perbaikan kromple - perbaiki data penelitian	12-08-2025	✓
Daftar Pustaka	- gunakan kodekay untuk referensi - perbaiki fra pite kromple copy paste	19-08-2025	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- ACC / setuju sidang meja hijau	19-08-2025	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sari, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rahmad Hidayat, S.T., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

أشهد أن لا اله إلا الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Daffa Solahuddin Ritonga
NPM : 2105170250
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Pusat”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Daffa Solahuddin Ritonga

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SUMUT PUSAT

DAFFA SOLAHUDDIN RITONGA

Email: daffasolahuddin1@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muktar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Pusat. Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 88 karyawan PT. Bank Sumut Pusat. Teknik pengumpulan data menggunakan pernyataan seperti kuesioner serta teknik analisis data menggunakan program Software Statistical Application for Sosial Science (SPSS) yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SUMUT PUSAT

DAFFA SOLAHUDDIN RITONGA

Email: daffasolahuddin1@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muktar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238.

The purpose of this research is to analyse the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Central North Sumatra Bank. The approach used is a quantitative approach. The population in this study is the employees of PT. Central North Sumatra Bank. This research sample used the slovin formula so that 88 employees of PT. Central North Sumatra Bank. Data collection techniques using statements such as questionnaires and data analysis techniques using the Software Statistical Application for Social Science (SPSS) program such as classical assumption tests, multiple linear regression, t tests, F tests, and coefficients of determination. The results of this study prove that partially work discipline has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance and simultaneously work discipline and job satisfaction have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Tugas akhir ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini masih membutuhkan kritik dan saran, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya tugas akhir ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat waktu.

Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Orangtua Penulis Bapak Rusli Ritonga dan Ibu Devi Agustina nasution tercinta yang telah memberikan kasih dan sayangnya kepada penulis berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan, motivasi dan doa yang tulus, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., M.Si, selaku seketaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rahmad Hidayat S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya tugas akhir ini.
9. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya dan memberikan arahan dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
10. Bapak dan ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
11. Putri Nurhalizah Siregar, yang telah menjadi bagian dalam proses pembuatan tugas akhir penulis dan banyak berkontribusi baik tenaga maupun waktu.

12. Serta kepada para teman seperjuangan saya Sabil, Ray, Abdillah yang telah banyak memberikan dukungan dan membantu dalam penulisan ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua, Aamiin.

Wassalam'ualaikum Wr.Wb

Medan, Juni 2025
Penulis

DAFFA SOLAHUDDIN RITONGA
NPM: 2105160250

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
12.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	22
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.3 Kepuasan Kerja	26
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	30
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	30
2.4. Kerangka Konseptual	33

2.4. Hipotesis penelitian.....	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Pengujian Instrument	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden	53
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	55
4.1.4 Model Regresi.....	60
4.2 Pembahasan Temuan Penelitian.....	68
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Pusat	69
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Pusat	69
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Pusat	70
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Uraian Tabel Kinerja Laba/Rugi Perusahaan	5
Tabel 1. 3 Prasurvey Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1. 3 Prasurvey Disiplin Kerja	6
Tabel 1. 4 Prasurvey Kepuasan Kerja	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja	38
Tabel 3. 3 Indikator Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 3. 4 Waktu Penelitian	39
Tabel 3. 5 Jumlah Karyawan dan Divisi PT. Bank Sumut.....	41
Tabel 3. 6 Skor Penilaian Pada Kuesioner	43
Tabel 3. 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	45
Tabel 3. 9 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 3. 10 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 3. 11 Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja	47
Tabel 3. 12 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Usia	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4. 5 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4. 6 Skor Angket Disiplin Kerja (X1)	57
Tabel 4. 7 Skor Angket Kepuasan Kerja (X2)	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolienaritas	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
Gambar 2. 2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	61
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan peranan yang sangat penting. Sumber Daya Manusia merupakan suatu penentu bagi kemajuan dan keefektifan perusahaan, agar kemajuan dan keefektifan suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi.

Perusahaan harus dikelola dengan optimal agar kinerja pegawai meningkat. Kinerja karyawan berhubungan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau bawahan serta yang berhubungan dengan kondisi bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan kinerja individu yang baik dan berkontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja di dalam organisasi merupakan jawaban atas keberhasilan dan kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Kinerja sebagai ekspresi dari perilaku kerja seorang individu, yang ditampilkan sebagai prestasi kerja berdasarkan perannya di perusahaan untuk jangka waktu tertentu.

Kinerja merupakan sebuah penggambaran dari tingkat penyelesaian program kegiatan atau kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

Masalah yang dihadapi perusahaan Kantor pusat PT. Bank Sumut terkait kinerja karyawan adalah belum optimalnya kinerja yang dihasilkan, yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut.

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Lestari & Febrian, 2024).

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Raymond et al., 2023).

Masalah kedisiplinan kerja yang dihadapi perusahaan kantor pusat PT. Bank Sumut adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola waktu kerja secara efisien, yang berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meningkatnya tingkat kesalahan yang mengarah pada hasil. Masalah lainnya terlihat dari penggunaan waktu istirahat karyawan, di mana kesadaran karyawan dalam memanfaatkan jam istirahat belum optimal.

Disiplin kerja yang baik adalah karyawan yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja (Adinda et al., 2023)

kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Makkira et al., 2022).

Masalah kepuasan kerja yang dihadapi karyawan PT. Bank Sumut menurut pengukuran kinerja adalah promosi, penempatan, dan kompensasi yang tidak tetap sehingga karyawan merasa tidak ada kemajuan.

Kepuasan kerja meliputi gaji dan fasilitas bila pegawai bisa menerima dan mensyukuri gaji dan fasilitas ditempat mereka bekerja maka kemungkinan mereka akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja namun apa bila mereka tidak bisa menerima dan mensyukuri gaji yang di berikan kepadanya maka para pegawai akan susah untuk mendapatkan kepuasan kerjanya sehingga berdampak kepada kurang efesiennya kinerja para pegawai (Sembiring et al., 2021).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Sumut Pusat yang berada di Jl. Imam Bonjol No. 18 Medan. PT Bank Sumut merupakan sebuah perusahaan jasa keuangan berbentuk Perseroan Terbatas yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik melalui inovasi layanan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa keuangan, perusahaan ini harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, dan kepemimpinan yang baik. Dengan visi dan misi untuk menjadi penyedia jasa keuangan terdepan,

PT. Bank Sumut bertekad untuk menjadi pilihan utama dalam membangun perekonomian di daerahnya.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara awal kepada mentor yang penulis lakukan, terdapat beberapa masalah yang ada di PT. Bank Sumut Pusat, masalah yang terlihat jelas yaitu mengenai kinerja yang belum optimal dari karyawan PT. Bank Sumut Pusat itu sendiri. Kinerja yang belum optimal ini ternyata dipengaruhi oleh disiplin karyawan masih ada karyawan yang kurang disiplin, ditunjukkan dengan masuk kerja yang kurang tepat waktu, keluar ruangan disaat jam kerja, membuka sosial media dengan menonton diwaktu jam kerja, bermain game online pada saat jam kerja, perilaku karyawan yang kurang disiplin ini dikhawatirkan dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja perusahaan. Pada PT. Bank Sumut Pusat tidak berlakunya potongan gaji jika karyawan izin atau pun tanpa keterangan. Tetapi konsekuensi yang diterima yaitu ketika karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan akan terhambat untuk mendapatkan promosi jabatan dan kenaikan gaji berkala. Tentu saja ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya penilaian kinerja, penilaian kinerja perusahaan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan perusahaan tersebut telah tercapai. PT. Bank Sumut merupakan sebuah lembaga perbankan yang beroperasi di Indonesia, terutama di kawasan Sumatera Utara. Bank ini menawarkan berbagai produk dan layanan perbankan, seperti tabungan, pinjaman, dan layanan keuangan lainnya untuk baik nasabah individu maupun korporasi. Sebagai bank daerah, Bank Sumut memainkan peran penting dalam mendukung perekonomian lokal serta pengembangan wilayah, dengan memiliki sejumlah cabang yang tersebar di seluruh

Sumatera Utara. Penilaian kinerja di PT. Bank SUMUT masih mengandalkan metode pengukuran konvensional, yang berfokus pada aspek keuangan seperti laporan laba-rugi, arus kas, dan sejenisnya (Nelly, 2009).

Tabel 1.1 Uraian Tabel Kinerja Laba/Rugi Perusahaan

Tahun	Pendapatan	Beban	Laba
2020	3.049.938	1.153.254	514.627
2021	3.083.607	971.019	613.502
2022	3.283.629	785.016	700.718
2023	3.463.885	981.604	740.075
2024	3.623.209	1.133.912	740.720

Sumber: <https://www.banksumut.co.id>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 pendapatan perusahaan mengalami peningkatan yang tidak diikuti dengan keuntungan perusahaan mengalami penurunan, begitu juga untuk tahun 2021 sampai tahun 2024 keuntungan perusahaan mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT. Bank SUMUT selama 2020 sampai tahun 2024 mengalami kenaikan secara bertahap maka penilaian kinerja perusahaan PT. Bank Sumut dianggap baik dan sehat. Saat ini sistem pengukuran kinerja di Bank SUMUT dilakukan hanya dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja tradisional yang umumnya digunakan oleh manajemen tradisional untuk melakukan pengukuran kinerja.

Adapun prasurvey yang penulis lakukan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi-informasi dasar permasalahan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Prasurvey Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase	Total
Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan?	18	45%	22	55%	40
Apakah kualitas pekerjaan anda sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?	12	30%	28	70%	40

Sumber: (Hasil Kuesioner, 2025)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut masih tergolong rendah, adanya beberapa karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut sebanyak 22 orang dengan frekuensi 55% tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan dikarenakan beberapa karyawan sebanyak 28 orang dengan frekuensi 70% memiliki kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 1. 3 Prasurvey Disiplin Kerja

Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase	Total
Apakah anda hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan?	17	42,5%	23	57,5%	40
Apakah anda selalu pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan?	30	75%	10	25%	40

Sumber: (Hasil Kuesioner, 2025)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut masih tergolong rendah, adanya beberapa karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut sebanyak 23 orang dengan frekuensi 57,5% tidak hadir ditempat bekerja dengan tepat waktu tetapi 30 karyawan dengan frekuensi 75% pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 4 Prasurvey Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase	Total
Apakah tugas dan tanggung jawab anda sesuai dengan harapan awal saat anda menerima pekerjaan ini?	15	37,5%	25	62,5%	40
Apakah anda merasa pekerjaan anda memberikan kesempatan untuk berkembang?	17	42,5%	23	57,5%	40

Sumber: (Hasil Kuesioner, 2025)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut masih tergolong rendah, adanya beberapa karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut sebanyak 23 orang dengan frekuensi 57,5% merasa pekerjaannya tidak memberikan kesempatan untuk berkembang dan 25 karyawan dengan frekuensi 62,5% berpendapat bahwa tugasnya tidak sesuai dengan harapan awal saat menerima pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Pusat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dalam Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat.

1. Kinerja Karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan masih tergolong rendah berdasarkan penilaian kinerja masih belum optimalnya kinerja yang dihasilkan, yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan dimana beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kualitas pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Kedisiplinan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan masih tergolong rendah dimana beberapa karyawan tidak hadir di kantor dengan tepat waktu.
3. Kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan masih tergolong rendah dimana beberapa karyawan berpendapat bahwa pekerjaannya saat ini tidak memberikan dirinya untuk berkembang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, kita sudah mengetahui sudah terlihat jelas bahwa masalah utamanya adalah untuk mentertibkan kedisiplinan karyawan dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pad PT. Bank Sumut Pusat?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pad PT. Bank Sumut Pusat?
3. Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pad PT. Bank Sumut Pusat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pad PT. Bank Sumut pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pad PT. Bank Sumut pusat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pad PT. Bank Sumut pusat.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan kontribusi seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk menuju suatu kesuksesan.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya (R. Wahyuni et al., 2023).

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Pratama & Handayani, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan (Arifin et al., 2023).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena mengingat kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, disamping itu juga dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih (Haryadi et al., 2022).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki (Deswanti et al., 2023).

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja ini diukur dari segi kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan penilaian Kinerja karyawan

Kinerja sangat penting untuk membawa suatu organisasi atau organisasi ke arah yang lebih baik karena kinerja merupakan bentuk kerja yang dihasilkan seseorang. Dan bagi suatu organisasi atau organisasi, kinerja dijadikan sebagai dasar untuk menilai dan mengevaluasi karyawan, karena itu perlu untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang telah dihasilkan karyawan untuk organisasi atau perusahaan tersebut.

Adapun penilaian menurut (Manurung et al., 2024) Dengan adanya penilaian kinerja pada sebuah perusahaan, maka semua pihak yang terlibat akan merasakan manfaatnya. Bagi orang yang berkecimpung didalam sebuah manajemen sumber daya manusia (sebut saja HR dan Manajer) tentu saja keberadaan dari penilaian ini sangat penting. Berikut ini beberapa manfaat penilaian bagi perusahaan:

1. Adanya komunikasi yang efektif tentang tujuan perusahaan.
2. Dapat meningkatkan rasa kebersamaan.
3. Mengembangkan kemampuan, keterampilan dan kemauan para karyawan dalam bekerja.
4. Dapat meningkatkan pandangan secara luas mengenai tugas para karyawannya.
5. Dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak hanya bagi perusahaan, melainkan HR dan manajer, penilaian kinerja juga bermanfaat bagi karyawan. Berikut beberapa manfaat penilaian perusahaan:

1. Karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi.
2. Dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan.
4. Dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan.
5. Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya.
6. Dapat berdiskusi mengenai masalah pekerjaan dan cara atasan dalam mengatasinya.
7. Terjalin hubungan baik antara karyawan dengan atasan.
8. Karyawan dapat melihat lebih jelas konteks pekerjaannya. Penilaian kinerja yang

dilakukan dengan benar memiliki dampak positif pada keberhasilan perusahaan.

Agar penilaian kinerja dapat dilakukan dengan baik, sebaiknya perusahaan menerapkan software performance yang dapat membantu proses evaluasi berjalan secara lebih efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa depan.

Sistem Penilaian Kinerja Penilaian kinerja atau dapat pula disebut dengan evaluasi kinerja, merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa sub-sistem, yang meliputi:

1. pihak penilai
2. pihak yang menilai
3. aspek-aspek yang dikenai
4. standar penilaian
5. metode evaluasi
6. form penilaian atau formulir
7. dampak hasil penilaian, serta
8. periode penilaian.

Ada juga menurut (Aziz & Dewanto, 2022) Tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan prestasi kerja, salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mencapai prestasi yang lebih baik.
3. Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak

seorang karyawan akan merasa memiliki 26 kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa yang faktor yang menjadikan beberapa bagian Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan seperti yang dijelaskan oleh (Tambunan, 2023) menuliskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik dalam bentuk hasil maupun perilaku kerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Rancangan Kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki oleh seseorang.
5. Motivasi Kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, yaitu perilaku seseorang dalam hal mengatur, mengelola dan memberi perintah kepada bawahannya untuk bersedia mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.
7. Gaya Kepemimpinan, yaitu sikap atau gaya dari seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya.
8. Budaya Organisasi, yaitu norma atau kebiasaan yang berlaku serta dimiliki oleh suatu organisasi.

9. Kepuasan Kerja, yaitu perasaan senang atau perasaan suka dari seseorang, ketika sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja, yaitu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, yaitu kesetiaan dari seorang karyawan untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi.
13. Disiplin Kerja, yaitu upaya dari karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja yang di jelaskan menurut (M. Silalahi et al., 2022) Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasilkerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator

suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut (Ibrahim et al., 2021) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Ada juga penejelasan meurut (Haholongan et al., 2022) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari: *responsiveness*, *responsibility*, *accountability*.

1. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap provider terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan customers.
2. *Responsibility* atau tanggungjawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
3. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh stakeholders, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang secara sadar mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadarkan tugas dan tanggung jawabnya

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.(Karollah et al., 2021).

Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Estiana et al., 2023).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Agustriani et al., 2022).

Disiplin kerja merupakan tolak ukur yang dimanfaatkan oleh para pemangku kebijakan disetiap organisasi atau institusi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Hidayat, 2021).

Disiplin adalah strategi manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Keteraturan adalah hal utama dalam organisasi, disiplin bertujuan untuk mengajarkan karyawan bagaimana disiplin dalam bekerja dan untuk mencegah harta benda, mesin, peralatan dan peralatan kerja dari kerusakan atau hilang sebagai akibat dari kelalaian karyawan (Tsuraya & Fernos, 2023).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia atau dapat mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan seseorang mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, sehingga seorang pegawai dapat disebut memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan peduli, konsisten, taat azas, bertanggung jawab atas tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Sinambela et al., 2021)

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah sikap patuh dan tanggung jawab karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan ini berperan dalam meningkatkan kerja sama serta merupakan bagian dari pelatihan untuk membentuk sikap dan perilaku yang lebih baik di lingkungan kerja.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Saputra & Ali, 2022) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih

payahnya yang telah kerja kan bagi organisasi atau perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitas nya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainya dan untuk organisasi atau perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan ditemukanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaan dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

Adapun pembahasan menurut (Labbase et al., 2023) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan yang ingin dicapai perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Pimpinan, pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan oleh karena itu pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin tinggi, jujur, adil, dan bekerja keras.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan semakin tinggi.
4. Keadilan, sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya menjadikan keadilan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja.
5. Waskat (Pengawasan Melekat), adalah tindakan yang nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya.

6. Sanksi Hukum, dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberi sanksi kepada setiap karyawan yang bersikap indisipliner.
8. Hubungan Kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Dapat kita ketahui bahwasannya menurut (Nursyifa et al., 2023) manfaat disiplin dalam sebuah perusahaan yaitu:

1. Mengembangkan rasa empati kepada orang lain, tujuan dari disiplin adalah untuk mengembangkan pribadi yang berbelas kasih dan peka terhadap perasaan oranglain.
2. Mengembangkan empati dan rasa tanggung jawab, meningkatkan kepedulian, integritas, dan keterampilan memecahkan masalah adalah tujuan dari disiplin.
3. Menanamkan sopan santun dan keterampilan manajemen waktu, menggunakan disiplin sebagai panduan dapat membantu mereka menyelesaikan tugas secepat mungkin.
4. Menumbuhkan ketenangan, tujuan disiplin adalah menjaga segala sesuatu ditempat kerja agar tetap tertata dengan baik.
5. Meningkatkan kepercayaan diri, disiplin berusaha untuk meningkatkan kepercayaan diri seseorang ketika mereka bekerja.
6. Mendorong kemandirian dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang

tepat. Tujuan dari disiplin adalah untuk membentuk karakter seseorang sehingga mereka lebih mandiri dan mampu merasa nyaman di tempat kerja.

Pemahaman yang dilakukan menurut (Hilmawan, 2022) jadi disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain dari itu manfaat disiplin kerja sangatlah banyak diantaranya para karyawan akan mentaati peraturan, kebijakan perusahaan dan karyawan juga dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi atau perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Secara luas variable disiplin kerja disiplin kerja merupakan suatu aspek fundamental yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dengan ini dapat kita membahas dan juga menganalisis indikator-indikator utama disiplin kerja melalui kajian literatur dan studi empiris. Indikator disiplin kerja mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kepatuhan, komitmen, dan kinerja karyawan terhadap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus dilakukan saat dalam bekerja adapun penjelasan indikator menurut (Rayyan & Paryanti, 2021) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran, dengan indikator: kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja dan absensi.
2. Tingkat kewaspadaan karyawan, dengan indikator: kewaspadaan dan hati-hati

dalam bekerja, menjaga dan merawat peralatan kerja.

3. Ketaatan pada peraturan kerja, dengan indikator: pemahaman karyawan atas peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

Adapun pembahasan mengenai disiplin kerja menurut (Nawir et al., 2024) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur,serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai

terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman.

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk

menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengeritan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tugas, pencapaian, manajemen, dan lingkungan kerja kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan dan dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal menjadikan kepuasan tersendiri dalam melakukan pekerjaan tersebut

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan (Nurhandayani, 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka seharusnya mereka terima. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional dari seorang karyawan atau sekelompok karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya menyenangkan, dan

karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan (Adinata & Turangan, 2023).

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya kinerja karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Setiawan et al., 2021).

Kepuasan kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (Basri & Rauf, 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. (A. P. Dewi & Agustina, 2021).

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya yang berpengaruh besar pada motivasi, kinerja, dan komitmen terhadap organisasi.

2.1.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Rizky, 2022), antara lain:

1. Upah yang cukup Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
2. Perlakuan yang adil setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang samaantara atasan dan bawahan mengenai makna adil.
3. Ketenangan bekerja Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
4. Perasaan diakui Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
5. Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengangiat.
6. Penyalur perasaan Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Rakasiwi & Rialmi, 2023) terdapat 5 faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri.

Mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya bermakna, menantang, dan sesuai dengan keahlian atau minatnya. Ketika seseorang menikmati tugas-tugas hariannya, maka tingkat kepuasan kerja cenderung lebih tinggi.

2. Kepuasan terhadap gaji.

Gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima adil dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusinya, maka hal ini meningkatkan kepuasan kerja.

3. Kesempatan promosi.

Peluang bagi karyawan untuk berkembang dan naik jabatan dalam organisasi. Kesempatan untuk maju memberikan motivasi dan rasa dihargai atas kinerja yang telah diberikan.

4. Kepuasan terhadap supervisi.

Berkaitan dengan cara atasan membimbing, mendukung, dan memberi arahan kepada bawahannya. Supervisi yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, keadilan, serta kepedulian terhadap kebutuhan karyawan.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja.

Lingkungan kerja yang suportif, penuh kerja sama, dan harmonis antar sesama rekan kerja akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.3. Tujuan Dan manfaat kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan kata lain ada manfaat kepuasan kerja menurut (S. K. Dewi & Mardatillah, 2023) Manfaat dari kepuasan kerja yang dialami karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover, serta memiliki kesehatan yang baik.

Kepuasan kerja menurut (Novandalina et al., 2023) Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka atau menghasilkan sesuatu dengan maksimal. Manfaat kepuasan kerja adalah meningkatkan kinerja, meningkatkan output dan efisiensi dalam menangani masalah pegawai, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja diuraikan oleh (Nurhandayani, 2022) sebagai berikut :

1. Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan,

3. Rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam

pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja,

5. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja.

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Mengenai indikator kepuasan kerja ada pula pembahasan menurut (Sukma & Puspitadewi, 2022) indikator kepuasan kerja karyawan, antara lain

1. kerja yang menantang secara mental

Karyawan akan merasa lebih puas jika pekerjaan mereka memberikan tantangan intelektual atau mental yang sesuai.

2. Ganjaran/upah atau balasan yang pantas

Kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh imbalan yang diterima. Baik berupa gaji, bonus, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya, jika dianggap adil dan layak, akan meningkatkan kepuasan karyawan.

3. Rekan kerja yang kooperatif atau mendukung

Lingkungan sosial yang baik di tempat kerja sangat berperan dalam menciptakan kepuasan. Hubungan yang harmonis dan dukungan dari rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan menyenangkan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja cenderung lebih tinggi ketika seseorang merasa pekerjaannya cocok dengan kepribadiannya. Misalnya, orang yang ekstrovert akan lebih puas bekerja di bidang yang melibatkan interaksi sosial, sementara introvert mungkin lebih nyaman di pekerjaan yang bersifat individual.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dahlan, Rusdaman, dan Muhammad Yunus, 2022.	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makasar.	Hasil penelitian ini, disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.
2	Almira Putri dan Nawatmi, 2024.	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAPKINERJA KARYAWAN PT. DARYAVARIALABORATORIA TBK – SEMARANG	Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan.
3	Nabila Husna dan Athaya, 2021.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA JAYA PROPITA	hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian menerima hipotesis yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Propita dengan nilai determinasi sebesar 40.7%

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah ketertarikan antara penggabungan teori-teori yang satu dengan teori yang satunya. Kerangka konseptual ini digunakan untuk menjelaskan dalam suatu topik pembahasan yang ada dalam penelitian ini. Kerangka ini didapat dengan mengumpulkan teori-teori dan berbagai ilmu yang digunakan atau dipakai sebagai landasan teori yang dapat dihubungkan dengan variabel yang telah di teliti.

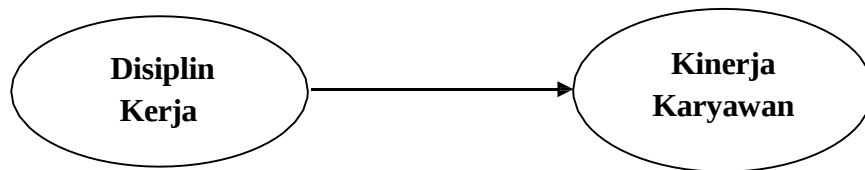
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Wulandari et al., 2023).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak pada kinerja pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin bagus kinerja yang dicapai (Manullang et al., 2022)

Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Putra & Fernos, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nurimansjah, 2023); (Dahlan et al., 2022); (Susanti & Aesah, 2022); (Widyawati, 2021) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

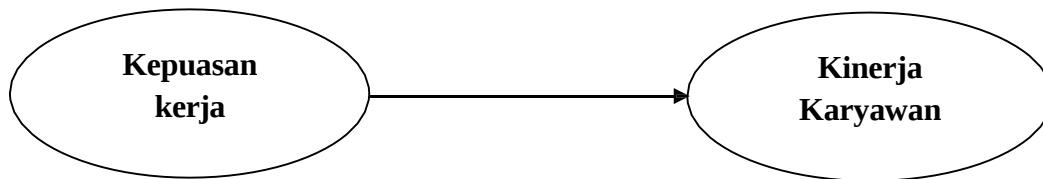
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain apabila kepuasan kerja sudah ditingkatkan, pegawai dalam bekerja akan lebih nyaman, tenang, fokus, dan semangat untuk bekerja (S. Wahyuni, 2023).

Kepuasan kerja bagi karyawannya seperti dalam tingkat kepuasan atas penyelesaian pekerjaan, tingkat kepuasan atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan, tingkat kepuasan atas kesempatan pengembangan karir yang diberikan, tingkat kepuasan atas gaji yang diterima, tingkat kepuasan atas bonus yang terima dan kepuasan atas tunjangan yang diberikan perusahaan (Suryani & Resniawati, 2022).

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja, adapun faktor yang mempengaruhinya adalah secara sosial, secara fisik dan secara finansial, Faktor Yang Berpengaruh adalah faktor finansial dikarenakan karyawan sangat berharap agar perusahaan memberikan bonus dan insentif (Sapar, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2022), (Hanawidjaya et al., 2022), (Hasanah & Dewi, 2023), (Putri & Nawatmi, 2024) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



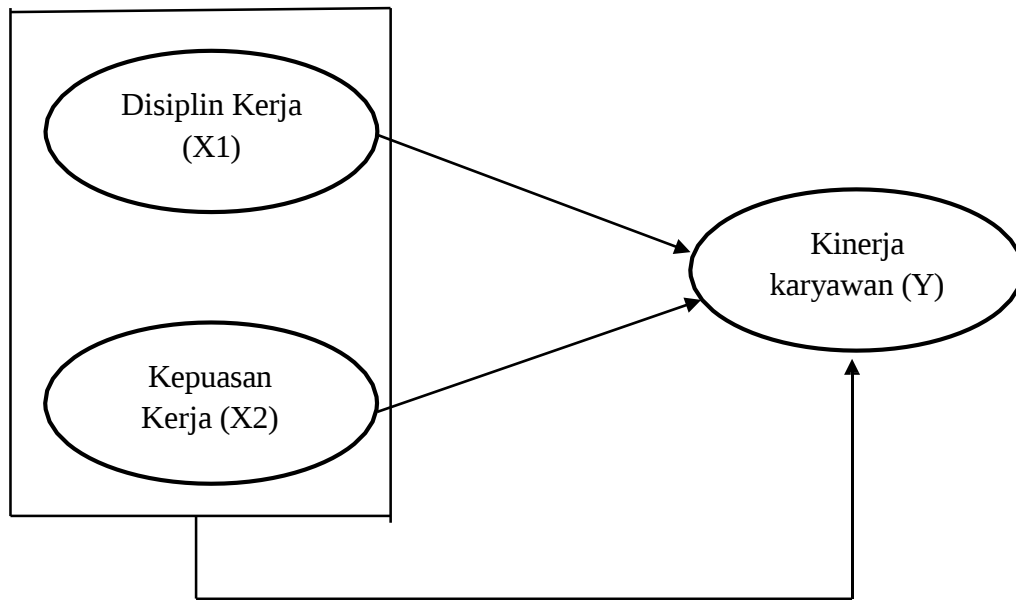
Gambar 2. 2 Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan menunjukan pengaruhnya secara positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat kedisiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat, dapat berpengaruh pada kinerja karyawan (Kaltsum et al., 2021).

Kepuasan kerja dan disiplin kerja saling berhubungan, jika kepuasan kerja meningkat maka disiplin kerja juga akan meningkat. Artinya, kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih disiplin dan disiplin yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka maka cenderung akan lebih patuh terhadap peraturan yang ada (Afriliani et al., 2024)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahman et al., 2022); (Husna et al., 2021); (Juwita, 2021); (Nuraldy et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis menunjukkan hubungan atau pengaruh yang ada pada penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah dan kerangka konsep sebelumnya. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini Asosiatif dan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang di angka kan (*scoring*) (Sugiyono, 2017). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang hasil nya dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala tertentu (Anshori & Iswati, 2017).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variebel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Dependen Y (terikat) yaitu variabel yang perubahannya dipengaruhi oleh variabel Independen. Variabel Independen X (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi perubahan yang timbul pada variabel Dependen.

3.2.1 Variabel Kinerja karyawan (Variabel Terikat/Y)

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai

hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Adapun indikator-indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Responsivitas
2	Responsibilitas
3	Akuntabilitas

Sumber: (Haholongan et al., 2022)

3.2.2 Variabel Disiplin Kerja (Variabel Bebas/X1)

Disiplin Kerja merupakan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal disiplin kerja sangat berperan penting bagi perusahaan dikarenakan dapat meningkatkan kinerja yang berpengaruh bagi perusahaan. Adapun indikator literasi keuangan antara lain sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Frekuensi Kehadiran
2	Tingkat Kewaspadaan Karyawan
3	Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Sumber: (Rayyan & Paryanti, 2021)

3.2.3 Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja adalah suatu pemahaman dalam tingkat tertentu yang dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, dari berbagai seperti fasilitas, gaji sesuai, dan juga pekerjaan yang sesuai maka karyawan cenderung akan bertahan pada

perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.. Adapun indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja seseorang antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kerja yang menantang secara mental
2	Ganjaran/upah
3	Rekan kerja yang mendukung
4	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Sumber: (Sukma & Puspitadewi, 2022)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Pusat JL. Imam Bonjol No. 18, Sumatera Utara, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian dilaksanakan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan April 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025.

Tabel 3. 4 Waktu Penelitian

NO	Proses Penelitian	Bulan																			
		April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				

3	Penyusunan laporan proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Pengumpulan Data							
6	Penulisan Laporan							
7	Penyelesaian Laporan							
8	Sidang Meja Hijau							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan di Jl Imam Bonjol No. 18 dengan total sebanyak 730 Karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Yang dipelajari dari sampel maka dapat disimpulkan akan dapat diberlakukan pada populasi. Berdasarkan populasi yang dimiliki maka ukuran sampel minimum dapat diperoleh menggunakan rumus slovin, maka dapat dihitung sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{730}{1 + 730 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{730}{1 + 730 (0,0025)}$$

$$n = \frac{730}{1 + 1,825}$$

$$n = \frac{730}{2,825}$$

$$n = 258,4$$

Berdasarkan rumus slovin yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel di dalam penelitian ini sebanyak 88 orang karyawan PT. Bank Sumut Medan di jalan Imam Bonjol No. 18. Pengambilan sampel digunakan metode nonprobability sampling dengan menggunakan suatu teknik insidental sampling yang merupakan teknik menentukan sampel berdasarkan sebuah kebetulan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sebuah sampel.

Berikut adalah daftar jumlah karyawan dan divisi pada PT. Bank Sumut Medan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jumlah Karyawan dan Divisi PT. Bank Sumut

No	Unit Kerja	Total	Sampel
1	Divisi Akuntansi & Keuangan	25	13
2	Divisi Credit Review	53	18
3	Divisi Dana dan Jasa	36	15
4	Divisi Kepatuhan	18	9
5	Divisi Kredit	18	9

6	Divisi Manajemen Risiko	13	5
7	Divisi Operasional	151	48
8	Divisi Pengawasan	77	12
9	Divisi Penyelamat Kredit	127	35
10	Divisi Ritel	28	13
11	Divisi Strategi dan Transformasi	18	7
12	Divisi sumber daya manusia	16	6
13	Divisi Teknologi Informasi	24	13
14	Divisi Tresuri	13	5
15	Divisi Umum	31	11
16	Sekretariat Perusahaan	41	17
17	UKK APU-PPT	7	3
18	Unit Usaha Syariah	34	19
Grand Total		730	258

Sumber: Kantor Pusat PT. Bank Sumut

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (interview)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Kuesioner/Angket

Menurut (Juliandi & Manurung, 2014) kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variable yang diteliti. Adapun penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan skala likert angket. Kuesioner/Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya.

Menurut (Sugiyono, 2017 hal 158) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Penulis menggunakan penilaian kuesioner untuk setiap jawaban dengan bobot dari kategori sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Skor Penilaian Pada Kuesioner

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber (Sugiyono, 2019)

3.6 Teknik Pengujian Instrument

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angkaangka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS.

3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2016)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2\} - (\sum x)^2}\sqrt{\{n\sum y^2\} - (\sum y)^2}}$$

Keterangan

R = Item instrument variabel dengan totalnya

n = Jumlah sampel

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan Variabel y

$(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas *instrument*:

1. Jika probabilitas yang dihitung dan nilai korelasi positif lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig 2-tailed $< \alpha$ 0,05), maka tolak H_0 dan terima H_a .
2. Jika probabilitas yang diestimasi dan nilai korelasi negatif di atas nilai probabilitas yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig 2-tailed $> \alpha$ 0,05), maka tolak H_a dan terima H_0 .

Tabel 3. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,835	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,830	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,746	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,785	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,658	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,838	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,745	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,640	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari 8 pertanyaan yang diajukan mengenai kinerja karyawan kepada responden, 8 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,869	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,845	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,662	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,834	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,784	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,929	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,756	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,639	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari 8 pertanyaan yang diajukan mengenai disiplin kerja kepada responden, 8 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. 9 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,619	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,608	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,742	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,783	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,839	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,680	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,853	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,808	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari 8 pertanyaan yang diajukan mengenai kepuasan kerja kepada responden, 8 pertanyaan dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah *instrument* apakah *instrument* penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2016).

a. Rumusan Statistic untuk pengujian reliabilitas

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] + \left[1 - \frac{\sum ab^2}{a^2} \right]$$

R = Reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

K = Jumlah butir pernyataan atau jumlah soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir pernyataan

σ_1^2 = Varian total

b. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Instrumen variabel dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.
2. Instrumen yang diuji dianggap tidak reliabel (tidak dapat dipercaya) jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) kurang dari 0,6.

Tabel 3. 10 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	8

Sumber: IBM Statistic SPSS diolah 2025

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,894 > 0,6$. Maka dapat didimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

Tabel 3. 11 Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	8

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,918 > 0,6$. Maka dapat didimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

Tabel 3. 12 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	8

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,880 > 0,6$. Maka dapat didimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS Versi 26. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian dapat menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut, dengan menggunakan rumus dibawah ini.

3.7.1 Regresi Linier Berganda

Analisi regresi yang digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan analisis regresi ganda akan diketahui indeks korelasi ganda dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam regresi analisis linier berganda, langkah-langkah yang digunakan harus di tempuh yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1- b2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing Variabel

X1 = Perubahan Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang diterapkan dalam penelitian ini menurut (Juliandi, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Uji Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Jika data mengikuti garis diagonal dan menyebar di sekitarnya, uji ini dapat

digunakan untuk menentukan apakah model regresi normal atau tidak.

- a. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah diagonal, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal.
- b. Jika data mengikuti arah garis diagonal dan meluas darinya.
- c. Model regresi tidak memenuhi kriteria tradisional jika grafik histogram memiliki pola distribusi normal.

3.7.2.2 Uji Gejala Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Juliandi, 2014) menyatakan bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai kolerasi antar variabel bebas”.

Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk menilai ini adalah dengan melihat nilai *Variance Inflasi Factor* (VIF) yang seharusnya tidak melebihi angka 10. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengamati *Variance Inflasi Factor* VIF, dengan ketentuan sebagai berikut menurut (Ghozali, 2018):

1. Jika $VIF > 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Jika $VIF < 10$, maka tidak ada masalah multikolinearitas yang serius.

3.7.2.3 Uji Gejala Heteroskedastisitas

Menurut (Zahriyah et al., 2021) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model

regresi. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu.

Metode grafik yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas ini adalah dengan melihat normal probability plot. Menurut (Zahriyah et al., 2021) hasil dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdeteksi heteroskedastisitas, jika titik-titik sample menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji t dan uji f.

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini menurut (Sahir, 2021) adalah:

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

H_1 : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

Dalam mencari besarnya t_{tabel} , apabila menggunakan α (α) 0,05 atau 5% dengan df (n-k) dua sisi maka besarnya t_{tabel} adalah $\alpha/2$ df (n-k) (Indartini &

Mutmainah, 2024). Adapun n yang dimaksud yaitu jumlah data dan k yaitu jumlah variabel (bebas+terikat). Kriteria lain untuk menguji hipotesis secara parsial dengan menggunakan angka signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Jika angka signifikansi hasil riset < 0.05 maka H_0 ditolak
2. Jika angka signifikansi hasil riset > 0.05 maka H_0 diterima

3.7.3.1 Uji F (simultan)

Menurut (Sahir, 2021) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini menurut (Sahir, 2021) adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Menurut (Sahir, 2021) jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

3.7.4 Koefisien Determinasi

Menurut (Sahir, 2021) bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100%

berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus Koefisien determinasi menurut (Sahir, 2021) sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

r^2 =nilai koefisien korelasi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan 8 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), dan 8 pertanyaan untuk Kinerja Karyawan (Y). Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS. Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir karyawan PT. Bank Sumut Pusat. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	45	51.1	51.1	51.1
	2	43	48.9	48.9	100.0
				100.0	

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Berdasarkan data tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin mayoritas responden dalam penelitian didominasi laki-laki yaitu sebanyak 45 karyawan (51,1%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	28.4	28.4	28.4
	2	25	28.4	28.4	56.8
	3	18	20.5	20.5	77.3
	4	20	22.7	22.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Berdasarkan data tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik usia mayoritas responden dalam penelitian didominasi oleh usia 20-25 tahun sebanyak 25 karyawan (28,4%) dan usia 26-30 tahun sebanyak 25 karyawan (28,4%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	22.7	22.7	22.7
	2	22	25.0	25.0	47.7
	3	27	30.7	30.7	78.4
	4	19	21.6	21.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Berdasarkan data tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik lama bekerja mayoritas responden dalam penelitian didominasi oleh lama bekerja >10 tahun sebanyak 27 karyawan (30,7%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	33.0	33.0	33.0
	2	23	26.1	26.1	59.1
	3	35	39.8	39.8	98.9
	4	1	1.1	1.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Berdasarkan data tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik pendidikan terakhir mayoritas responden dalam penelitian didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 29 karyawan (33%).

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden berdasarkan angket yang telah disebar oleh penulis.

4.1.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variable Kinerja Karyawan (Y) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	31,8%	36	40,9%	22	25%	1	1,1%	1	1,1%	88	100,0
2	21	23,9%	28	31,8%	23	26,1%	11	12,5%	5	5,7%	88	100,0
3	26	29,5%	36	40,9%	26	29,5%	0	0	0	0	88	100,0
4	20	22,7%	36	40,9%	26	29,5%	4	4,5%	2	2,3%	88	100,0
5	35	39,8%	41	46,6%	7	8%	5	5,7%	0	0	88	100,0
6	16	18,2%	34	38,6%	32	36,4%	3	3,4%	3	3,4%	88	100,0
7	25	28,4%	38	43,2%	20	22,7%	5	5,7%	0	0	88	100,0
8	21	23,9%	29	33%	34	38,2%	2	2,3%	2	2,3%	88	100,0

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

1. Jawaban responden dalam responsivitas, saya mudah dihubungi saat dibutuhkan dalam jam kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,9%.
2. Jawaban responden saya merespons permintaan kerja secara cepat dan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 31,8%.
3. Jawaban responden saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,9%.
4. Jawaban responden saya menjaga integritas dan kejujuran dalam menjalankan tugasnya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,9%.
5. Jawaban responden saya konsisten mematuhi prosedur dan aturan yang berlaku ditempat kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46,6%.
6. Jawaban responden saya dapat dimintai pertanggungjawaban atas hasil pekerjaan yang telah saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,6%.
7. Jawaban responden saya konsisten dalam memenuhi komitmen yang telah disepakati mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,2%.
8. Jawaban responden saya memberikan laporan pekerjaan secara jujur dan transparan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 33%.

4.1.3.2 Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variable Disiplin Kerja (X1) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Skor Angket Disiplin Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	38,6%	35	39,8%	14	15,9%	2	2,3%	3	3,4%	88	100,0
2	31	35,2%	30	34,1%	19	21,6%	4	4,5%	4	4,5%	88	100,0
3	31	35,2%	26	29,5%	26	29,5%	1	1,1%	4	4,5%	88	100,0
4	31	35,2%	45	51,1%	5	5,7%	5	5,7%	2	2,3%	88	100,0
5	34	38,6%	43	48,9%	7	8%	3	3,4%	1	1,1%	88	100,0
6	22	25,0%	21	23,9%	39	44,3%	3	3,4%	3	3,4%	88	100,0
7	24	27,3%	29	33%	25	28,4%	3	3,4%	7	8%	88	100,0
8	27	30,7%	39	44,3%	20	22,7%	1	1,1%	1	1,1%	88	100,0

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

1. Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39,8%.
2. Jawaban responden saya memiliki catatan kehadiran yang baik dalam 6 bulan terakhir mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35,2%.
3. Jawaban responden saya hanya mengambil cuti atau izin bila benar-benar diperlukan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35,2%.

4. Jawaban responden saya selalu memperhatikan detail pekerjaan untuk menghindari kesalahan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,1%.
5. Jawaban responden saya tetap fokus dan waspada selama jam kerja, bahkan dalam kondisi rutinitas mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,9%.
6. Jawaban responden saya selalu mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 44,3%.
7. Jawaban responden saya menjadikan peraturan kerja sebagai pedoman utama dalam bertindak di tempat kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 33%.
8. Jawaban responden saya menjaga etika dan perilaku kerja sesuai pedoman perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,3%.

4.1.3.3 Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Kepuasan Kerja (X2) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Skor Angket Kepuasan Kerja(X2)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	27,3%	44	50%	15	17%	3	3,4%	2	2,3%	88	100,0
2	17	19,3%	25	28,4%	35	39,8%	8	9,1%	3	3,4%	88	100,0

3	18	20,5%	21	23,9%	34	38,6%	9	10,2%	6	6,8%	88	100,0
4	25	28,4%	32	36,4%	18	20,5%	6	6,8%	7	8%	88	100,0
5	31	35,2%	48	54,5%	3	3,4%	1	1,1%	5	5,7%	88	100,0
6	20	22,7%	31	35,2%	27	30,7%	3	3,4%	7	8%	88	100,0
7	26	29,5%	33	37,5%	24	27,3%	3	3,4%	2	2,3%	88	100,0
8	32	36,4%	44	50%	5	5,7%	5	5,7%	2	2,3%	88	100,0

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

1. Jawaban responden pekerjaan saya menuntut pemikiran dan pemecahan masalah yang menantang mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
2. Jawaban responden saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tantangan kerja yang rumit mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 39,8%.
3. Jawaban responden saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 38,6%.
4. Jawaban responden saya merasa gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,4%.
5. Jawaban responden saya merasa rekan kerja saling menghargai dan menghormati satu sama lain mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,5%.

6. Jawaban responden saya merasa tim kerja saya memiliki kerja sama yang baik mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 35,2%.
7. Jawaban responden saya merasa nyaman menjalankan peran dan tanggung jawab pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,5%.
8. Jawaban responden saya menikmati pekerjaan ini karena sesuai dengan minat dan kepribadian saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

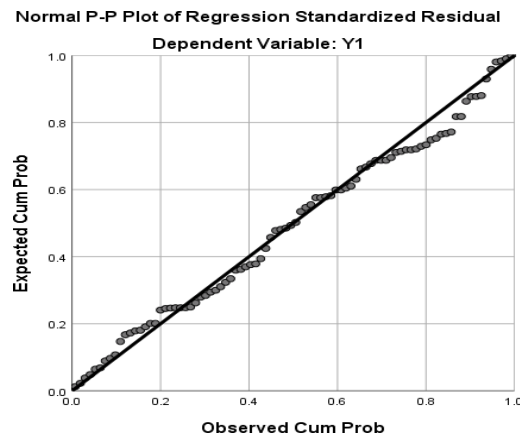
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastisitas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal

dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: IBM SPSS Statistis diolah (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan (Ghozali,2018) :

1. Jika $VIF > 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Jika $VIF < 10$, maka tidak ada masalah multikolinearitas yang serius.

Dengan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji multikolineritas sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.654	1.529
	Kepuasan Kerja	.654	1.529

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

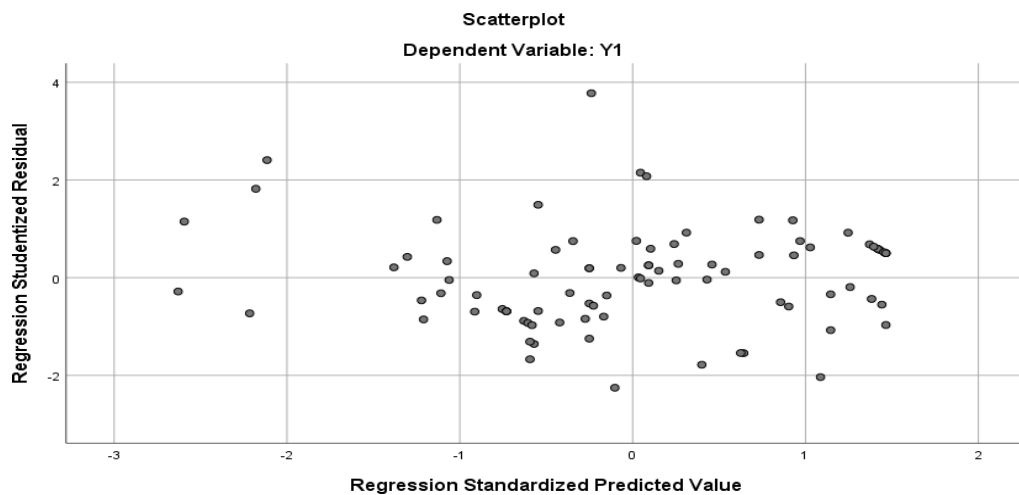
Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,529 variabel Kepuasan Kerja (X2) juga sebesar 1,529. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,654, variabel Kepuasan Kerja (X2) juga sebesar 0,654. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Metode grafik yang digunakan dalam uji heterokedastisitas ini adalah dengan melihat normal probability plot. Menurut (Zahriyah et al., 2021) hasil dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdeteksi heteroskedastisitas, jika titik-titik sample menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Dengan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.952	.609		3.207	.002

	Disiplin Kerja	.854	.020	.947	42.051	.000
	Kepuasan Kerja	.063	.022	.063	2.811	.006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

1. Konstanta = 1.952
2. Disiplin Kerja = 0,854
3. Kepuasan Kerja = 0,063

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 1,952 + 0,854 + 0,063$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 1,952 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada karyawan di PT. Bank Sumut Pusat akan meningkat sebesar 1,952.
2. β_1 sebesar 0,854 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,854 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,063 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,063 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut menurut (Sahir, 2021):

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

H_1 : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

(Indartini & Mutmainah, 2024) mengatakan dalam menentukan nilai t_{tabel} , apabila menggunakan α (α) 0,05 atau 5% dengan $df(n-k)$. Dimana n adalah jumlah data dan k jumlah variabel (bebas+terikat). Maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} adalah $df = 88 - 3 = 85$ dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dua arah, hasilnya 1,988. Kriteria lain untuk menguji hipotesis secara parsial dengan menggunakan angka signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Jika angka signifikansi hasil riset < 0.05 maka H_0 ditolak
2. Jika angka signifikansi hasil riset > 0.05 maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.952	.609		3.207	.002		
	Disiplin Kerja	.854	.020	.947	42.051	.000	.654	1.529
	Kepuasan Kerja	.063	.022	.063	2.811	.006	.654	1.529
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 pengujian secara parsial variabel independent X1 (disiplin kerja) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai thitung 42,051 > 1,988 ttabel dan terlihat pula nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 pengujian secara parsial variabel independent X2 (kepuasan kerja) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai thitung 2,811 < 1,988 ttabel dan terlihat pula nilai sig 0,006 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.1.4.4 Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2485.170	2	1242.585	1463.865	.000 ^b
	Residual	72.151	85	.849		
	Total	2557.321	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Menurut (Sahir, 2021) kriteria dan hipotesis yang dilakukan dalam pengujian dengan tingkat kepercayaan 5% ini adalah jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Penentuan nilai f_{tabel} menurut (Junaidi, 2014) dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ pada tingkat alpha (α) = 5% atau 0,05. Adapun hasil dari $df_1 = 2$ dan $df_2 = 85$. Maka diperoleh nilai f_{tabel} adalah 3,10. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini $f_{hitung} 1463.865 > f_{tabel} 3,11$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Pusat. Selanjutnya, terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Pusat.

4.1.4.5 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan melakukan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.971	.921
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,986 atau 98,6% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah tinggi. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,972 yang berarti 97,2% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 2,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,972 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Pusat.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel independent X1 (disiplin kerja) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai thitung $42,051 > 1,988$ ttabel dan terlihat pula nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja guna mencapaitujuan organisasi (Wulandari et al., 2023)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak pada kinerja pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin bagus kinerja yang dicapai (Manullang et al., 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Nurimansjah, 2023); (Dahlan et al., 2022); (Susanti & Aesah, 2022); (Widyawati, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Pusat.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel independent X2 (kepuasan kerja) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai thitung $2,811 < 1,988$ ttabel dan terlihat pula nilai sig $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain apabila Kepuasan Kerja sudah ditingkatkan, Pegawai dalam bekerja akan lebih nyaman, tenang, fokus, dan semangat untuk bekerja, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai (S. Wahyuni, 2023).

Kepuasan kerja bagi karyawannya seperti dalam tingkat kepuasan atas penyelesaian pekerjaan, tingkat kepuasan atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan, tingkat kepuasan atas kesempatan pengembangan karir yang diberikan, tingkat kepuasan atas gaji yang diterima, tingkat kepuasan atas bonus yang terima dan tingkat kepuasan atas tunjangan yang diberikan perusahaan (Suryani & Resniawati, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Susanto, 2022), (Hanawidjaya et al., 2022), (Hasanah & Dewi, 2023), (Putri & Nawatmi, 2024) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Pusat.

Pada hasil pengujian $t_{hitung} 1463.865 > t_{tabel} 3,11$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Pusat. Selanjutnya, terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Pusat.

kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan menunjukkan pengaruhnya secara positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat kedisiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat, maka hal tersebut dapat berpengaruh pada semakin meningkatnya kinerja karyawan atau kontribusinya kepada perusahaan (Kaltsum et al., 2021).

Kepuasan kerja dan disiplin kerja saling berhubungan, jika kepuasan kerja meningkat maka disiplin kerja juga akan meningkat. Artinya, kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih disiplin dan disiplin yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka maka cenderung akan lebih patuh terhadap peraturan yang ada (Afriliani et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Rahman et al., 2022); (Husna et al., 2021); (Juwita, 2021); (Nuraldy et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, menjalankan tanggung jawab, dan memiliki etika kerja yang tinggi. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik (misalnya datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, dan mengikuti prosedur), maka produktivitas dan efektivitas kerjanya akan meningkat.
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya baik dari sisi gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan/rekan, atau jenis pekerjaan itu sendiri cenderung bekerja lebih maksimal, termotivasi, dan loyal. Kepuasan kerja menciptakan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
3. Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut. Ketika disiplin kerja dan kepuasan kerja berjalan bersama, maka keduanya

saling memperkuat pengaruh terhadap kinerja. Seorang karyawan yang disiplin dan merasa puas akan pekerjaannya memiliki dorongan intrinsik maupun ekstrinsik untuk bekerja lebih baik, lebih cepat, dan lebih berkualitas.

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tingkatkan disiplin kerja karena disiplin membantu menjaga konsistensi, produktivitas, dan profesionalisme dalam bekerja. Dengan disiplin, karyawan bisa mengelola waktu dengan baik, mematuhi aturan, serta berkontribusi positif bagi perusahaan dan timnya. Jadi, disiplin bukan hanya kewajiban, tapi juga kunci keberhasilan bersama.
2. Perusahaan harus lebih memahami tingkat kepuasan kerja karyawan karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi, bersemangat, dan produktif. Kepuasan kerja tercipta dari hubungan kerja yang baik, pengembangan diri, pengelolaan stres, dan keseimbangan hidup. Dengan kepuasan yang tinggi, karyawan cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik dan berkontribusi positif bagi perusahaan.
3. Penelitian berikutnya sangat diharapkan karena penelitian mengenai kedisiplinan kerja, komitmen, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perlu dikembangkan di Indonesia. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan sample dari berbagai perusahaan dan juga menambahkan variabel untuk mengukur tingkat kinerja disuatu perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Keterbatasan akses terhadap data internal dan kemungkinan dalam pengisian kuesioner oleh responden juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi tingkat akurasi hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya fokus menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Afriliani, S. N. I., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2258–2267.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Airlangga University Press*.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24–33.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model penilaiann kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard:(studi kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437–444.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–40.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088.
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. *JIABIS:*

Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Dan Sosial, 1(1), 1–13.

- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83.
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2763–2768.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 6(2), 161–168.
- Husna, N., Situmeang, R. R., Agnezka, A., & Sagala, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Jaya Propita. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(1), 291–299.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (F. Zulkarnain. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2016). Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS (R. Faranita. *Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli*. Sumber: <https://books.google.co.id/books>.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan

- Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. In *UMSU Press*. Umsu Press.
- Juwita, K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95.
- Kaltsum, N. R. D., Husniati, R., & Fadlilah, A. M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 781–791.
- Karollah, B., Zarman, N., Sijabat, F. N., & Bancin, S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 843–852.
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 10–21.
- Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya evaluasi penilaian kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77–84.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Novandalina, A., yuli Ernawati, F., & Kholisatun, D. (2023). Analisa Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pungkook Indonesia One Di Grobogan. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(1), 1–7.
- Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., & Abdi, M. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 213.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2),

108–110.

- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(2).
- Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 48–59.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria TBK-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225–1236.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351–368.
- Rahman, A., Nurmatias, F., & Azmi, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 68–80.
- Rakasiwi, B. R., & Rialmi, Z. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staff Administrasi PT Putra Kusuma Elektrik Bogor). *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 105–111.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima*, 11(1), 129–133.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1772–1784.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 334–354.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. In *Alfabeta*, CV.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225).
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Alvabeta*.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

- Intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Susanto, P. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1(1), 43–55.
- Tambunan, T. S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172–179.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106–112.
- Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 488–497.