Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 30650-30662

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank XYZ

Viki Sulistia (1), Refany Novia Siboro(2), Dhuha Safria (3)
[1,2,3]Universitas Bina Sarana Informatika
viki.vst@bsi.ac.id[1*], refany.rnv@bsi.ac.id[2], dhuha.dhf@bsi.ac.id[3]

Published: November , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank XYZ. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)**,** sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y)**.** Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja karyawan yang diduga disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan dan tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden. Metode penelitian menggunakan teknik analisis menggunakan Uji Asumsi Klasik seperti Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas serta menggunakan alat analisis Regresi Berganddan regresi linier berganda analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0**.** Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**,** serta kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**.** Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank XYZ**.**

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance at Bank XYZ. The independent variables in this research are work discipline (X1) and job satisfaction (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). The phenomenon underlying this study is the decline in employee productivity and effectiveness, which is assumed to be caused by low levels of discipline and job satisfaction toward their work. The research data were obtained from questionnaires distributed to 50 respondents. The research method employed the Classical Assumption Tests, including the Autocorrelation Test, Multicollinearity Test, Normality Test, and Heteroscedasticity Test, as well as multiple linear regression analysis using SPSS version 22.0. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance, and job satisfaction also has a significant effect on employee performance. Furthermore, simultaneously, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at Bank XYZ.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, termasuk pada sektor perbankan yang memiliki kompleksitas dan tingkat persaingan tinggi. Dalam dunia perbankan, kualitas pelayanan dan kinerja karyawan menjadi aspek yang krusial, mengingat kepuasan nasabah, citra perusahaan, dan pencapaian target bisnis sangat dipengaruhi oleh performa individu maupun tim (Robbins & Judge, 2019; Mathis & Jackson, 2011). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang

dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah melalui penerapan disiplin kerja dan penciptaan kepuasan kerja yang optimal.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik akan mendorong tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan, sebaliknya penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan masalah serius bagi keberlangsungan operasional. Penurunan kinerja karyawan dalam sektor perbankan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, mulai dari menurunnya kualitas pelayanan nasabah, meningkatnya risiko operasional, turunnya produktivitas, hingga melemahkan citra dan reputasi bank. Kondisi ini tentu berdampak pada pencapaian target bisnis dan profitabilitas, sehingga menjadi isu penting yang harus segera diatasi oleh manajemen perbankan



Gambar I. 1 Grafik Kinerja
Sumber : Data Internal Bank XYZ

Gambar I.1 Memperlihatkan Fenomena yang menjadi sinyal bahwa kinerja karyawan Bank XYZ mengalami kecenderungan melemah, meskipun masih dalam batas yang relatif baik. Penurunan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain menurunnya disiplin kerja seperti tingkat kehadiran dan keterlambatan, serta turunnya tingkat kepuasan kerja akibat kompensasi, beban kerja, atau iklim organisasi yang kurang kondusif (Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2016). Penurunan kinerja karyawan dalam sektor perbankan dapat menimbulkan dampak serius terhadap keberlangsungan perusahaan. Kinerja yang rendah berpotensi mengurangi kualitas pelayanan kepada nasabah, meningkatkan risiko operasional seperti keterlambatan atau kesalahan transaksi, serta menurunkan produktivitas kerja. Lebih jauh, kondisi ini dapat mengikis citra dan reputasi bank yang pada akhirnya berdampak pada berkurangnya kepercayaan publik dan melemahnya profitabilitas perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang menurun berdampak pada turunnya kepuasan nasabah dan pencapaian target organisasi di sektor perbankan. Namun, penelitian Prasetyo (2021) menemukan hasil berbeda, di mana penurunan kinerja lebih dipengaruhi oleh lemahnya komitmen organisasi dibanding faktor kepuasan kerja.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Hasibuan, 2019). Sementara itu, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan,

yang dapat mendorong motivasi serta komitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Luthans, 2011). Sejalan dengan itu, penelitian oleh Sari & Putra (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Rahmawati (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, penelitian Prasetyo (2021) menemukan hasil berbeda, di mana kepuasan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, melainkan dimediasi oleh komitmen organisasi. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* mengenai faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja dan kepuasan kerja, sehingga perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks Bank XYZ..

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa penelitian tersebut masih terdapat perbedaan hasil dan menyebabkan pengaruh penelitian belumlah mutlak sehingga peneliti melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank XYZ"

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap taat, patuh, dan konsisten dalam menjalankan aturan serta tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. Disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menjaga efektivitas organisasi, karena kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap ketepatan waktu, produktivitas, serta kualitas layanan yang diberikan. Menurut Sari & Putra (2020), disiplin kerja yang tinggi berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di sektor jasa. Penelitian Wahyudi dan Arifin (2021) juga menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan budaya kerja positif yang dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target kerja.
Dimensi disiplin kerja menurut Wahyudi & Arifin (2021), meliputi:

1. Ketaatan terhadap peraturan jam kerja (kehadiran, keterlambatan, jam istirahat).
2. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kepatuhan terhadap etika dan norma organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, peluang karier, dan keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perbankan. Sementara itu, Wijayanti & Haryanto (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menurunkan tingkat turnover intention, yang pada akhirnya mendukung stabilitas kinerja organisasi. Dimensi kepuasan kerja menurut Wijayanti & Haryanto (2022), meliputi:

1. Kompensasi dan gaji yang adil.
2. Kondisi kerja (lingkungan fisik dan nonfisik).
3. Hubungan kerja (dengan rekan kerja maupun atasan).
4. Pengembangan karier dan promosi.
5. Pekerjaan itu sendiri (job content, tantangan, variasi tugas).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi tolak ukur efektivitas suatu organisasi, khususnya pada sektor perbankan yang sangat bergantung pada kualitas

pelayanan karyawan. Menurut Prasetyo (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan dan budaya organisasi. Putri & Sulaiman (2023) menambahkan bahwa dalam industri perbankan, kinerja karyawan yang tinggi sangat erat kaitannya dengan tercapainya kepuasan nasabah, loyalitas, serta peningkatan daya saing bank. Dimensi kinerja karyawan menurut Putri & Sulaiman (2023), meliputi:

1. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan yang dihasilkan).
2. Kualitas kerja (tingkat ketelitian, akurasi, mutu hasil kerja).
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kerjasama tim dan hubungan antarindividu.
5. Inisiatif dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada responden menggunakan kuesioner. Risetdekriptif dengan mempergunakan singlecross-sectional, yaitu mengumpulkan data dari sebuah populasi yang dilakukan satukali dalam satu kurun waktu. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Juli 2022,kemudian data diolah dan dianalisa untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini Adalah karyawan Bank XYZ yang kemudian diambil sampel untuk dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, adapun sampel sebanyak 50 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling,yakni pengambilan data dilakukan dengan memilih secara sengaja dan berdasarkan pertimbangan tertentu dimana subjek bukan didasarkan atas strata, random ataupun daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Sugiyono, 2017). Jenis skala interval yang dipergunakan adalah skala likert, dimana skala ini bertujuan mengukur penilaian, pendapat,sikap responden pada fenomena sosial variabel penelitian. Skala likert ini dimanfaatkan untuk mengetahui Tingkat variabel Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan menentukan skor atau nilai pada setiap pertanyaan. Skala likert yang digunakan mempunyai skala yang dirinci :skor 1: sangat tidak setuju, skor 2: tidaksetuju, skor 3: netral, skor 4: setuju, skor 5: sangat setuju.

Analisis data dilakukan dengan menerapkan Uji Asumsi Klasik seperti Autokorelasi, Multikolinearitas, Normalitas, dan Heterokedastisitas, serta menggunakan Regresi Berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 22.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

   Menurut Ghozali 2001 dalam V Wiratna Sujarweni (2015:165), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 2 (n adalah jumlah sampel). Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel dan berkorelasi positif maka pernyataan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

   Menurut Ghozali 2001 dalam V Wiratna Sujarweni (2015:169), uji Reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,06.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang di hasilkan dari regresi apakah terdistribusi secara normal atau tidak (Melisa, 2020:107). Menurut Ilham Zein dalam panduan Statistik Parametik (Part 4), uji t dua sampel independen menggunakan program spss menjelaskan bahwa bila jumlah sampel > 50 menggunakan uji Kolmogorov-Sminov, sebaliknya bila jumlah sampel < 50 menggunakan uji Shapiro Wilk.

2. Uji Multikolinieritas

   Uji multikolonieritas adalah ditemukan adanya korelasi yang sempurna antara variabel ada model regresi (Priyastama, 2017:122). Model regresi ini seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati). Selain itu dapat dilihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF) atau dengan membandingkan nilai koefesien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak.

3. Uji Heteroskedastisitas

   Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (V Wiratna Sujarweni, 2015:159). Model regresi yang baik adalah tak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai uji heteroskedastisitas yakni uji glejser, melihat pola titik pada scatterplots atau uji koefisien korelasi spearman.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas dan Citra merek terhadap keputusan pembelian. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dan yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent. Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \ldots + e$ Dimana :

Y = Keputusan Pembelian

X1 = Kualitas Produk

X2= Citra Merek

α = konstanta

β = koefisien regresi variabel X X = Independen variabel e

= simpangan baku 38

Uji Hipotesis

1. Uji t Parsial

   Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variable dependen (Y) (V Wiratna Sujarweni, 2015:161). Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan kurang dari 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan lebih dari 0,05.

2. Uji F Simultan

   Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X secara berssama- sama terhadap variabel Y (V Wiratna Sujarweni, 2015:162). Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitung dengan nilai F tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nulai F tabel. Dikatakan berpengaruh bersama-sama jika F hitung lebih besar

dari F tabel. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Uji Coba Instrumen

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 50 dengan tingkat signifikasi 5% menunjukan r tabel sebesar 0,279. r tabel =0,279 (df = n-2 = 50- 2 = 48, α = 5%). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kualitas Produk dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian

Correlations

		Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.111	.796**
	Sig. (2-tailed)		.445	.000
	N	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.111	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.445		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.796**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

Sumber :Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukan bahwa dari 20 butir pernyataan, semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. (Miftahul Janna & Pembimbing, n.d.)

Uji Reliabilitas yang kami gunakan adalah Metode Cronbach's Alpha, Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas Metode Cronbach's Alpha sebagai berikut :

Tabel 4 Case Processing Summary

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber :Data Diolah (2025)

Pada tabel Case Processing Summary dapat dilihat baris Cases Valid menyatakan bahwa

jumlah responden ada 50 dan persentase menunjukkan 100%, hal ini menandakan bahwa 50 responden tersebut valid dan tidak ada responden yang masuk ke kategori Exculded.

Tabel 5 Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	20

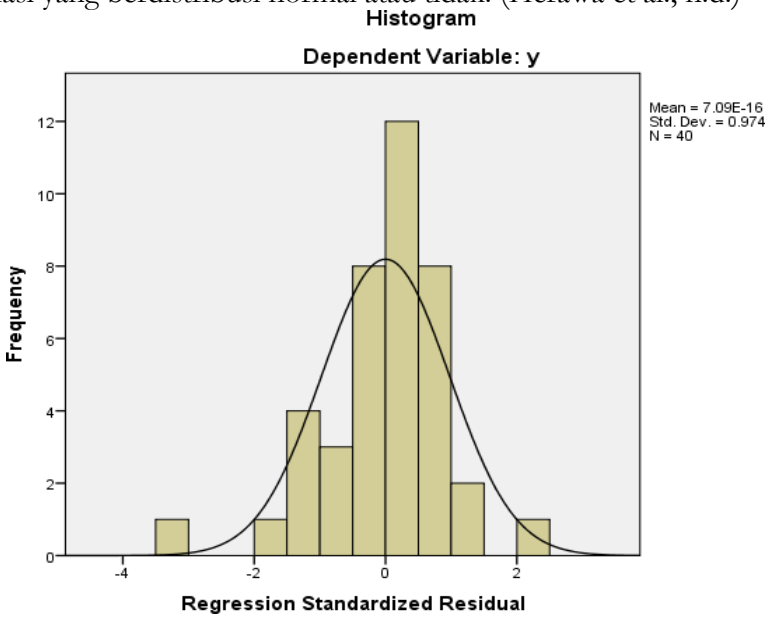
Sumber :Data Diolah (2025)

Hasil perhitungan uji reliabilitas metode Cronbach's Alpha (r hitung) dapat dilihat pada tabel 5 kolom Cronbach's Alpha, yaitu 0.831 dengan N of Items menunjukkan bahwa jumlah dari items atau jumlah pertanyaan yang diinput pada variable view adalah 20. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil Cronbach's Alpha untuk 20 data dari items atau 20 pertanyaan, yaitu 0.831

Uji Asumsi Klasik

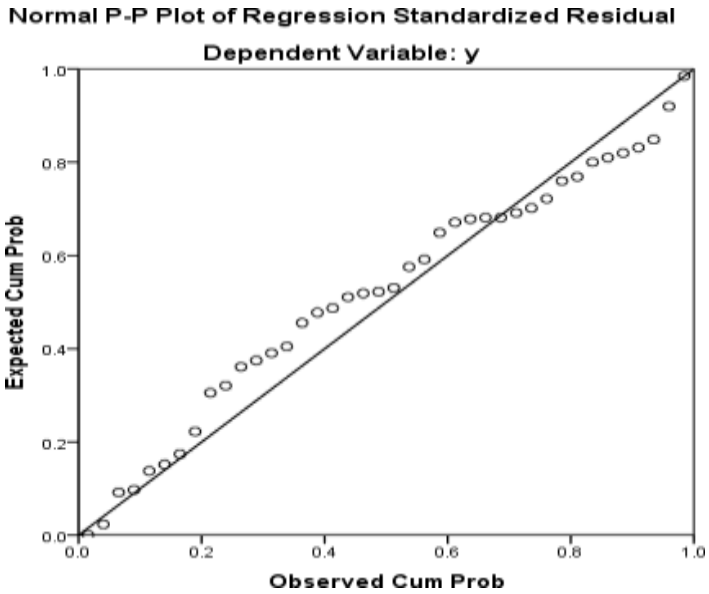
1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas data adalah salah satu asumsi manakala data yang diperoleh dari sampel ber skala Interval-Ratio, yang akan diuji menggunakan statistic parametric. Pada dasarnya uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. (Herawa et al., n.d.)



Gambar 1

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.



Gambar 2

Gambar 2 merupakan grafik P-P Plot. Grafik P-P Plot dapat dipahami dengan melihat penyebaran item pada garis diagonal pada grafik. Grafik P- P Plot dikatan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Hasil uji normalitas dengan grafik terkadang berbeda dengan hasil uji statistik. Grafik tampak normal, namun secara statistik bisa terjadi sebaliknya. Maka dari itu untuk memastikan hasil grafik berdistribusi normal, dapat lihat hasil uji statistik pada tabel 6.

Tabel 6. **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.32076571
Most Extreme Differences	Absolute		.152
	Positive		.124
	Negative		-.152
Test Statistic			.152
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.167
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.158
		Upper Bound	.177

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, nilai Test Statistic 0,152 dan Asymp. Sig. 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah berdistribusi normal dan lulus uji asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independent. multikolonieritas berarti hubungan yang "sempurna" atau "pasti" di antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. (Sinuhaji et al., 2014)

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Apabila nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan apabila nilai VIF >10 atau nilai Tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinearitas.(Sinuhaji et al., 2014)

Tabel 7.

Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.782	.145		2.892	.123		
	Disiplin Kerja	.636	.034	.735	18.670	.000	.988	1.012
	Kepuasan Kerja	.458	.033	.546	13.875	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

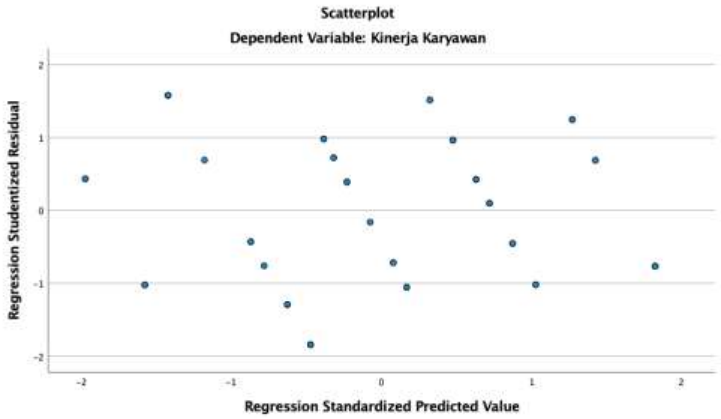
Sumber :Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 7 di atas terlihat nilai VIF untuk variabel X1 dan X2 , lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance-nya lebih besar dari 0.10, ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkolerasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.(Sinuhaji et al., 2014)

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber :Data Diolah (2025)

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

1. **Uji t Parsial**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t, dalam penelilitian ini dilakukan uji parsial untuk mengetahui pengaruh Kualitas Produk terhadap keputusan pembelian, pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian.

Pengujian parsial dilakukan dua arah, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (n-k-1). Pengujian hipotesis untuk uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung dengan nilai ttabel dengan kriteria:

a. Jika thitung > ttabel H0 ditolak atau H1 diterima, berarti secara parsial ada pengaruh;
b. Jika thitung < ttabel H0 diterima atau H1 ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh.

- Uji t Variabel x1 Terhadap y

Tabel 9. Uji T Variabel Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.782	.145		2.892	.123		
	Disiplin Kerja	.636	.034	.735	18.670	.000	.988	1.012
	Kepuasan Kerja	.458	.033	.546	13.875	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Diolah (2025)

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (x1) terhadap Kinerja Karyawan (y) adalah 0.000 < 0.05. maka Ho1 Ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (x1) terhadap Kinerja Karyawan (y) secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Ariesni dan Asnur (2021**)** menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Jaya. Hasil ini sejalan dengan temuan Pebrianti, Sanjaya, dan Kesumayathi (2022**)** yang meneliti karyawan Hotel Atanaya Kuta Bali dan menemukan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor utama yang menentukan produktivitas serta tanggung jawab individu dalam bekerja.

- Uji t Variabel x2 terhadap y

Tabel 10. Uji T Variabel Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.782	.145		2.892	.123		
	Disiplin Kerja	.636	.034	.735	18.670	.000	.988	1.012
	Kepuasan Kerja	.458	.033	.546	13.875	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Diolah (2025)

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (x2) terhadap Kinerja Karyawan (y) adalah 0.000 < 0.05. maka Ho1 Ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (x2) terhadap Kinerja karyawan (y) secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subiyanti dan Trisnadi (2020**)** menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi produksi di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta. Hasil serupa dikemukakan oleh Kamal dan Firmansyah (2021**)** dalam penelitian pada PT Energi Sengkang, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin besar pula dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal dan mencapai target organisasi.

2. Uji F Simultan

Pengujian simultan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (n-k-1). Pengujian hipotesis untuk uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan nilai Ftabel dengan kriteria:

a. Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, berarti secara simultan ada pengaruh, selanjutnya;
b. Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak, berarti secara simultan tidak ada pengaruh.

Tabel 11. Uji F (simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.978	2	32.489	302.876	.000[b]
	Residual	5.042	47	.107		
	Total	70.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber :Data Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat di ketahui nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja (x1) dan Kepuasan Kerja (x2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.000 < 0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (x1) dan Kepuasan Kerja (x2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirnawati dan Hermana (2023**)** dalam studi literaturnya menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pratiwi dan Wulandari (2022) juga mendukung temuan tersebut, di mana kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. Lebih lanjut, Yuliastini dan Suartana (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Sedana di Kabupaten Karangasem, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Ramadhan dan Sari (2020**)** pada PT Nihon Plast Indonesia, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Model Summary Jalur 1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963[a]	.928	.925	.328

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Diolah (2025)

Nilai R-square 0,963 bermakna sumbangan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 96,3%.

KESIMPULAN

Dari pengolahan data serta pembuktian hipotesis yang pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**.** Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu mendorong peningkatan produktivitas serta tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap taat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pada hipotesis kedua, hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**.** Hal ini menunjukkan bahwa perasaan puas terhadap pekerjaan, penghargaan, serta lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara tingkat disiplin yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan karyawan yang lebih produktif, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen terhadap pencapaian sasaran perusahaan. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena dilakukan hanya pada satu perusahaan, yaitu Bank XYZ**,** sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi pada seluruh sektor industri. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti **motivasi kerja**, **lingkungan kerja**, atau **gaya kepemimpinan**, yang kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Jaya.* Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Universitas Negeri Padang.

Handoko, T. H., & Wibowo, A. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(2), 101–115.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Herawa, L., Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta, J., & Hadi Kadarusno, A. (n.d.). *Menggunakan SPSS Edisi I.*

Kamal, M. F., & Firmansyah, F. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Energi Sengkang.* Jurnal Ilmu Bisnis STIE Bongaya, 5(2), 88–97.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Miftahul Janna, N., & Pembimbing, D. (n.d.). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.*

Mirnawati, & Hermana, C. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur.* Jurnal Innovative: Journal of Management Research, 4(1), 23–31.

Pebrianti, N. K. M., Sanjaya, I. W. K., & Kesumayathi, I. A. G. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Atanaya Kuta Bali.* Jurnal PARIS: Journal of Hospitality and Tourism, 3(2), 91–102.

Prasetyo, R. (2021). *Job satisfaction and organizational commitment as mediators of employee performance.* Jurnal Ilmu Administrasi, 18(1), 45–57.

Pratiwi, D., & Wulandari, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin.* Jurnal Manajemen dan Ekonomi (JUMANEC), 3(2), 44–53.

Putri, D., & Sulaiman, A. (2023). *Employee performance and customer satisfaction in the banking sector: The mediating role of organizational culture.* Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19(2), 101–114.

Rahmawati, D. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan.* Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 87–96.

Ramadhan, A., & Sari, R. D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.* Jurnal Ilmu Bisnis dan Manajemen (JIBM), 6(3), 221–230.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sari, M., & Putra, R. (2020). *Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa.* Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(1), 55–66.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.

Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran jasa: Prinsip, penerapan, dan penelitian.* Yogyakarta: Andi Offset.

Wahyudi, T., & Arifin, Z. (2021). *Work discipline and its effect on employee performance: Evidence from manufacturing companies.* Jurnal Administrasi Bisnis, 11(3), 201–210.

Wijayanti, N., & Haryanto, B. (2022). *Job satisfaction and turnover intention: Its impact on employee performance.* Jurnal Ekonomi & Manajemen, 12(1), 33–47.

Yuliastini, N. P., & Suartana, I. K. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.* E-Jurnal EMAS Universitas Mahasaraswati Denpasar, 12(1), 55–67.