



ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PUTRI HIJAU MEDAN

Marija Pasaribu, Elmeria Malau, Toman Sony Tambunan

Universitas HKBP Nomensen Medan

Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

Marija.pasaribu@student.uhn.ac.id

Elmeria.malau@student.uhn.ac.id

toman.tbn@gmail.com

Published: 29 Dec' 2023

Abstrak

Penelitian ini mengangkat permasalahan kinerja karyawan yang mengalami penurunan, karyawan yang sulit mendapatkan cuti dan kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh : (1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, (2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, dan (3) kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan yakni sebanyak 31 karyawan yang seluruhnya menjadi sampel penelitian melalui teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan 3 instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel. Data yang diperoleh dilakukan analisis menggunakan uji analisis linier berganda, uji parsial dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh : (1) kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, (2) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, dan (3) kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study raises the problem of declining employee performance, employees who find it difficult to get leave and unsatisfactory working conditions. The purpose of this study is to analyze the effect of: (1) job satisfaction on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Putri Hijau Medan Branch, (2) work discipline on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Putri Hijau Medan Branch, and (3) job satisfaction and work discipline on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Putri Hijau Medan Branch. The population of this study is all employees in the marketing department of Bank Rakyat Indonesia Putri Hijau Medan Branch, which is 31 employees, all of whom are research samples through total sampling techniques. Data collection using 3 instruments that are declared valid and reliable. The data obtained were analyzed using multiple linear analysis tests, partial tests and determination coefficient tests. The results of the study were obtained: (1) job satisfaction has an influence on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Putri Hijau Medan Branch, (2) work discipline has an influence on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Putri Hijau Medan Branch, and (3) job satisfaction and work discipline have an influence on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Putri Hijau Medan Branch.

Keywords: Job Satisfaction; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Pegadaian Syariah adalah salah satu unit layanan syariah yang dimiliki oleh PT. Pegadaian yang merupakan sebuah lembaga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai fokus pada bidang bisnis utamanya yaitu pembiayaan, emas dan penyediaan jasa. Keberadaan pegadaian syariah awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga-lembaga keuangan syariah seperti Bank Syariah, Asuransi Syariah, dan lain-lain. Selain itu juga dilandasi oleh kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap hadirnya pegadaian yang dalam sistem operasionalnya menerapkan prinsip-prinsip syariah.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya (Wiliandari, 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Nurhidayah, 2018). Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai – nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang (Sinambela, 2016). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Wujud utama kedisiplinan dalam pekerjaan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Namun dibalik semua itu, masih ada kekurangan-kekurangan yang terjadi dalam perusahaan. Beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan terlihat dari beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan karyawan berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja. Menurut peraturan yang ada di Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, jam kerja di perusahaan mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB. Berikut ini adalah jumlah karyawan lembur pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau akan ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan yang Lembur

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase kenaikan per Tahun
1	2019	107 orang	-
2	2020	120 orang	12,15%
3	2021	123 orang	2,5%
4	2022	135 orang	9,76%
Rata-rata		121,25 orang	8,14%

Disiplin kerja merupakan variabel pendukung lain dalam kinerja karyawan. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau menggunakan sistem *online* yang terintegrasi dengan gaji karyawan untuk melakukan perhitungan absensi. Persentase tingkat absensi karyawan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan

Nomor	S	%	I	%	A	%
1	3	1,60	7	3,74	-	-
2	1	0,53	3	1,60	-	-
3	4	2,13	1	0,53	-	-
4	2	1,07	-	-	-	-
5	3	1,60	2	1,06	-	3%
6	5	2,67	5	2,67	-	-
7	2	1,07	3	1,60	-	-
8	7	3,86	2	1,06	-	-
9	3	1,60	4	2,13	-	-
10	1	0,56	6	3,20	-	-
11	4	2,13	7	3,74	-	-
12	6	3,20	9	4,81	-	-
Rata	41	21,92	49	26,20	-	-

Tingkat kehadiran karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau periode Januari-Desember 2022 dengan keterangan (sakit) adalah sebanyak 41 orang dan keterangan (izin) adalah sebanyak 49 orang, atau bila dipersentasikan menjadi 21,92% dan 26,20% per tahun. Standar kritis ketidakhadiran sebesar 3% yang telah ditetapkan oleh Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau telah terlampaui. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena karyawan sulit mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin ataupun sakit agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpa (tanpa keterangan). Jika hal ini terus berkelanjutan akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena kehadiran karyawan berkaitan dengan produktivitas yang dicapai perusahaan. Kinerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan untuk tahun 2022 secara umum mengalami penurunan, khususnya karyawan bagian pemasaran (*Account Officer dan Funding Officer*). Untuk mengetahui seberapa besar pencapaian target perusahaan pada bagian pemasaran, Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sendiri memiliki target dengan tingkat realisasi.

Tabel 3. Penjualan Jasa Simpanan dan Pinjaman

Bln	Simpanan			Pinjaman		
	Target	Realisasi	Ket	Target	Realisasi	Ket
1	252.288	1.160.453	T	125.179,5	835.663	T
2	504.575	1.986.277	T	250.359	989.781	T
3	756.863	2.088.071	T	375.538,5	948.967	T

4	1.009.150	1.863.677	T	500.718	1.033.733	T
5	1.261.438	1.750.646	T	625.879,5	1.031.567	T
6	1.513.726	2.257.725	T	751.077	1.046.831	T
7	1.766.013	1.469.659	TT	876.256,5	1.068.081	T
8	2.018.301	1.725.399	TT	1.001.436	946.920	TT
9	2.270.588	1.791.458	TT	1.126.615,5	1.043.993	TT
10	2.522.876	1.649.222	TT	1.251.795	1.103.128	TT
11	2.775.163	1.582.762	TT	1.376.974,5	1.111.028	TT
12	3.027.451	1.998.385	TT	1.502.154	1.293.095	TT

Dari Tabel 3 terlihat bahwa target simpanan sampai Desember tahun 2022 adalah Rp 3.027.451.000.000,- sementara dapat dilihat bahwa simpanan yang dapat direalisasikan sampai akhir tahun 2016 hanya Rp 1.998.385.000.000,- sedangkan target pinjaman sampai Desember tahun 2022 adalah Rp 1.502.154.000.000,-, sementara jumlah pinjaman yang dapat terealisasi sampai akhir tahun 2016 hanya Rp1.293.095.000.000,-. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dalam pencapaian target simpanan dan pinjaman masih belum dapat direalisasikan jika dilihat dari jumlah simpanan dan pinjaman sebab realisasi berada dibawah angka target. Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Kedua Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Ketiga Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka pertanyaan penelitian adalah : (1) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan?, (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan?, dan (3) apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan?. Dengan demikian Peneliti melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode *explanatory*. Metode deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan dari suatu serangkaian proses (Sony Tambunan, 2023). Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai variabel kepuasan, disiplin, dan kinerja karyawan. Metode *explanatory* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran (*account officer dan funding officer*) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, yang berjumlah 31 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian pemasaran pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Metode pengumpulan data dikumpulkan melalui instrumen kepuasan kerja sebanyak 15 item, insrumen disiplin kerja sebanyak 18 item dan instrumen kinerja karyawan sebanyak 20 item yang seluruh insrumen ini dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data penelitian yang digunakan adalah analisis regresi

linier Berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package For Social Package For Social Sciences*). Selain itu, analisis data menggunakan berbagai uji statistik lainnya seperti uji signifikan simultan (uji F), signifikasi parsial (uji -t), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.794	3.918		1.223	.231
	Total_x1	.226	.145	.273	1.555	.131
	Total_x2	.611	.257	.418	2.382	.024

Dependent Variable: Total_y

Berdasarkan Tabel 4, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,794 + 0,226X_1 + 0,611X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah 4,794. Artinya, jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 4,794 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kepuasan ,dan disiplin tidak ditingkat ,maka kinerja pegawai masih sebesar 4,794.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 adalah sebesar 0,226 .Artinya, Ketika kepuasan (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan ,maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,02.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 adalah sebesar 0,611, artinya ketika disiplin kerja atau (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,405.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji(t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.794	3.918		1.223	.231
	Total_x1	.226	.145	.273	1.555	.131
	Total_x2	.611	.257	.418	2.382	.024

a. Dependent Variable: Total_y

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi untuk variabel kepuasan 0,131 lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan. Dengan demikian secara parsial bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
2. Nilai Signifikansi untuk variabel disiplin kerja 0,024 lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.816	2	94.908	8.158	.002 ^b
	Residual	325.733	28	11.633		
	Total	515.548	30			

a. Dependent Variable: Total_y

b. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi adalah 0,002 dimana nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent yaitu kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.323	3.411

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh :

1. Nilai regresi korelasi adalah sebesar 0,607, artinya secara bersama-sama kepuasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *Adjusted R Square*, dimana nilai (R^2) sebesar 0,323 (32,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 32,3% variasi variabel terikat yaitu kepuasan dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Sedangkan sisanya sebesar 67.7% dipengaruhi variabel lain diluar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan 0,131 lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompetensi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri hijau medan . Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Fortuna, 2016), faktor-faktor dari disiplin : faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk disiplin kerja (0.024) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) .Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk disiplin kerja . Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang putri hijau medan. (Saputra & Ali, 2022) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi,Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan,Ada tidaknya pengawasan pimpinan ,ada tidaknya perhatian kepada karyawan ,dicitakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting,karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya,seandainya apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,002. dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% atau 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Menurut (Wanasaputra & Dewi, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, inisiatif dan lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa pengaruh dari variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebesar 32,3%.

DAFTAR RUJUKAN

- Andora, E. D. (2020). *Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi*. file:///C:/Users/Asus/Downloads/ARTIKEL DONA.pdf
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang). *J. Kajian Kuntansi Bisnis*, 1(1), 103–128.
- Nurhidayah, F. (2018). *Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online*. 10(November), 179–186.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- 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*, 6(2), 1772–1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. dan R. Damayanti (ed.)).
- Sony Tambunan, T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>