

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Money Changer Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta

Miko Bhayangkara¹, Shela Indah Savitri²

Program Studi Manajemen Fakultas EKonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

email: mikobhayangkara567890@gmail.com¹, dosen02583@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Money Changer* Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta secara parsial dan simultan. Hal ini dikarenakan melonjaknya pengunjung bandara Soekarno-Hatta rute internasional setelah berakhirnya masa pandemi Covid-19. Meskipun begitu, terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan 62 responden. Penelitian dilakukan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Soekarno-Hatta dari bulan Januari 2023 sampai dengan Desember 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Selain itu, hasil penelitian menjelaskan juga bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja, Bank Rakyat Indonesia

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the magnitude of the influence of job satisfaction and work discipline on the performance of Money Changer Bank Rakyat Indonesia Soekarno-Hatta Branch employees partially and simultaneously. This is due to the increase in visitors to Soekarno-Hatta airport on international routes after the end of the Covid-19 pandemic. However, there are several problems regarding employee performance. The research method used was a quantitative method with 62 respondents. The research was conducted at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Soekarno-Hatta branch from January 2023 to December 2023. The results of this research show that Job Satisfaction has a significant influence on Performance. Work Discipline also has a significant influence on Performance. Apart from that, the research results also explain that job satisfaction and work discipline together have a significant influence on performance.

Keywords: job satisfaction, work discipline, performance, Bank Rakyat Indonesia

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa endemi saat ini, penerbangan domestik maupun internasional sangat meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Nasional (2022), jumlah penumpang pesawat internasional naik 32,29

persen di Agustus 2022. Jumlah itu naik 32,29 persen dibanding keadaan pada Juli 2022. Hal ini bisa dilihat dari data pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Jumlah Penumpang Angkutan Udara Penerbangan Internasional Tahun 2020, 2021, dan 2022

Tahun	Jumlah Penumpang
2020	1.517.922
2021	612.230
2022	3.751.993

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Sesuai dengan data di atas dapat diketahui bahwa bandar udara Internasional Soekarno-Hatta memiliki jumlah peningkatan penumpang dengan tujuan internasional dari 612.230 penumpang pada tahun 2021, menjadi 3.751.993 pada tahun 2022. Jumlah ini juga lebih besar dua kali lipat dari jumlah penumpang penerbangan internasional pada tahun 2020 yang sebanyak 1.517.922. Dilansir dari kataboks.katadata.co.id (2022), selama Januari sampai dengan Agustus 2022, terdapat 3,2 juta orang sebagai jumlah penumpang angkutan udara ke luar negeri, baik menggunakan penerbangan nasional maupun asing. Jumlah ini naik 788,81% dibandingkan jumlah penumpang pada periode yang sama pada tahun sebelumnya. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, Bandara Internasional Soekarno-Hatta memiliki peningkatan jumlah penumpang ke luar negeri yang terbesar. Maka, hal ini juga meningkatkan kebutuhan dalam penukaran uang asing. Pada Bandara Internasional Soekarno-Hatta, salah satu jasa *money changer* yang tersedia adalah *money changer* Bank Rakyat Indonesia.

Namun, terdapat beberapa permasalahan pada kinerja karyawan *money changer* Bank Rakyat Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan adanya permasalahan terkait uang palsu yang setelah diteliti oleh Divisi Internasional berasal dari *money changer* Bank Rakyat Indonesia (BRI, 2022). Permasalahan lain menyangkut dengan karyawan yang kurang teliti dalam memberikan jumlah penukaran uang kepada *customer*. Selain itu, antrian yang panjang juga sering dikeluhkan oleh *customer* (BRI, 2022). Meskipun permasalahan ini juga diakibatkan dengan faktor pengunjung yang selalu terburu-buru dan dengan jumlah banyak, hal ini juga disebabkan oleh kelalaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga evaluasi

yang diberikan adalah: 1) kedisiplinan dalam menggunakan mesin *Money Detector* saat menerima valuta asing (valas) dalam kondisi seramai apapun; 2) pengetatan pengawasan oleh *supervisor* (BRI, 2022).

Maka dapat dikatakan bahwa kinerja yang perlu diperbaiki berada pada setiap struktur pekerja di *Money Changer* Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Namun dengan peningkatan jumlah pengunjung yang menggunakan jasa *money changer* BRI, karyawan setidaknya harus memiliki kepuasan kerja dengan beban kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh oleh Mardiyana, *et al.*, (2019), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan sesuai dengan observasi yang telah dilakukan, karyawan memiliki permasalahan terkait kepuasan kerja. Permasalahan tersebut adalah jumlah *user* yang disediakan oleh perusahaan hanya satu, sedangkan kondisi setelah berakhirnya pandemi sudah mulai normal. Sehingga satu *user* yang berjaga harus menangani banyak nasabah yang biasanya (sebelum pandemi) ditangani oleh dua *user* sekaligus. Beban kerja yang tinggi ini tidak disertai dengan peningkatan *benefit* material berupa gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, sesuai dengan apa yang menjadi evaluasi karyawan dalam kinerjanya disebutkan bahwa disiplin kerja perlu ditingkatkan oleh semua tingkatan karyawan. Permasalahan dalam disiplin kerja karyawan adalah keterlambatan saat pergantian *shift* karyawan. Hal ini menjadi catatan beberapa *supervisor* (2023) karena keluhan karyawan terhadap karyawan lain yang tidak datang tepat waktu saat pergantian *shift*. Hal ini juga menambah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bertugas pada *shift* pertama. Permasalahan terkait permasalahan kepuasan kerja terdiri dari beban kerja dan terbatasnya kapasitas karyawan yang bertugas. Jika mengikuti jenis-jenis kepuasan kerja dari Marwan, *et al.*, (2020:69-70), maka permasalahan terkait kepuasan kerja yang ditemui melalui observasi awal adalah

Supervision Satisfaction dimana peran *supervisor* dibutuhkan untuk mengupayakan pembukaan (setidaknya) 2 *user* untuk mengurangi beban kerja karyawan, terdapat setidaknya 43 karyawan yang merasa tidak puas dengan hal ini, atau tidak 69,35% dari keseluruhan karyawan di *Money Changer Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta*. Saat ini, *Pay Satisfaction* atas beban kerja karyawan juga menjadi permasalahan dimana sebanyak 24 per 62 karyawan tidak puas atas rasio beban kerja dan insentif atau peningkatan *benefit* material lainnya.

Kedisiplinan Kerja Karyawan *Money Changer BRI* pada bulan Mei-Okttober tahun 2023

Bulan	Karyawan Tepat Waktu	Karyawan Terlambat	Persentase (%) Karyawan Terlambat
Mei	41	21	33,87%
Juni	47	15	24,19%
Juli	40	22	35,48%
Agustus	39	23	37,09%
September	52	10	16,12%
Oktober	48	14	22,58%
Rata-Rata Keterlambatan		17,5 (Dibulatkan 17)	28,22% (Dibulatkan 27,41%)

Sumber: *Money Changer BRI Soekarno-Hatta, 2023*

Maka dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang terlambat dalam enam bulan (Mei-Oktorber) adalah 17 keterlambatan. Keterlambatan sering terjadi pada karyawan yang bertugas pada *shift 2* (pukul 15:00-23.00 WIB). Kualitas pelayanan memiliki berbagai dampak bagi citra perusahaan terhadap pengguna layanan. Berdasarkan pernyataan bahwa jika pelayanan yang diterima atau dirasa sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan, maka kualitas pelayanan dapat dipersepsikan baik dan memuaskan, penelitian yang dilakukan oleh

Kusnadi dan Ruknan (2022) membuktikan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Maka dalam mencapai kepuasan konsumen, perusahaan harus memiliki kualitas pelayanan yang baik dimana kualitas ini berawal dari berbagai faktor dalam perusahaan itu sendiri, beberapa di antaranya yang dibahas oleh penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *Money Changer Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta*?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Money Changer Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta*?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *Money Changer Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta*?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas makan penelitian bertujuan:

1. Mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *Money Changer Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta*.
2. Mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Money Changer Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta*.
3. Mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *Money Changer Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dibutuhkan untuk mempertahankan atau meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Menurut Rivani dan Sagala dalam Rahmawati, *et al.*, (2020:11), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan dan sikapnya senang atau tidak senang, dan puas tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Davis & Nestrom dalam Prayogo Kusumaryoko (2021:128) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja mencerminkan kombinasi perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika bekerja di sebuah perusahaan, karyawan membawa serta kebutuhan, keinginan, dan pengalaman yang menentukan harapan-harapannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan itu bersesuaian dengan kenyataan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku seorang di tempat kerja.”

Marwan, *et al.*, (2020:69-70) menjabarkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Marwan juga menjelaskan bahwa terdapat teori nilai sempurna kepuasan kerja yang secara detail disebutkan bahwa: 1) *Pay Satisfaction* meliputi gambaran perasaan anggota tentang gaji mereka; 2) *Promotion Satisfaction* meliputi gambaran perasaan anggota tentang kebijakan promosi organisasi; 3) *Supervision Satisfaction*, yakni menggambarkan perasaan anggota organisasi tentang atasan mereka apakah kompeten, sopan, dan komunikatif; 4) *Coworker Satisfaction* menggambarkan perasaan anggota organisasi tentang sesama mereka, termasuk apakah rekan kerja cerdas, bertanggungjawab,

membantu, menyenangkan, dan menarik, serta kebalikannya, seperti malas, gossip, tidak menyenangkan, dan membosankan.

Indikator Kepuasan Kerja

Supriyanto & Machfud dalam Kartini Hanafi, *et al.*, (2022:66) mengatakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Kepuasan finansial, yakni memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, berbagai macam jaminan sosial, fasilitas, promosi, tunjangan yang diberikan.
- b) Kepuasan fisik, yaitu indikator yang berkaitan dengan fisik karyawan, yang mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
- c) Kepuasan sosial, berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda secara vertikal dan horizontal.
- d) Kepuasan psikologi, merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman atau kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

B. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan harus bisa memastikan bahwa anggota atau karyawannya melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan perencanaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Moenir dalam Raziansyah, *et al.* (2021:236) mengartikan disiplin sebagai suatu bentuk ketaatan terhadap

aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Hasibuan (2016:193) menuliskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara lebih detail, Rivai dalam Surajiyo, *et al.*, (2020:58) mendefinisikan bahwa “Disiplin kerja yakni sebagai suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai mereka agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.”

Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:194) menyebutkan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu:

- a) Tujuan dan kemampuan, yakni tujuan yang dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini ditujukan agar pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai kemampuan mereka agar berkerja dengan sungguh-sungguh.
- b) Teladan pimpinan, dimana sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c) Balas jasa, yang diartikan sebagai gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaannya.
- d) Keadilan, indikator ini ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.
- e) Waskat, yaitu pengawasan melekat yang berarti tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, diaman atasan

harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah dan prestasi kerja bawahannya.

- f) Sanksi hukuman, dimana semakin berat hukuman, maka karyawan akan semakin takut melanggar.
- g) Ketegasan, yang adalah ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- h) Hubungan kemanusiaan, jika hubungan kemanusiaan antar karyawan harmonis, maka ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

C. Kinerja

Pengertian Kinerja

Salah satu pondasi yang krusial dalam sebuah perusahaan adalah kinerja para karyawan atau anggotanya. Umar Nimran dan Amirullah (2015:173) mendefinisikan kinerja bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, sehingga penilaian kinerja antara perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda.”

Umar Nimran dan Amirullah (2015:173) melanjutkan bahwa kinerja juga berarti hasil kerja karyawan atau organisasi yang telah dicapainya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, hal itu mencakup: a) kuantitas *output*; b) kualitas *output*; c) jangka waktu *output*; d) kehadiran di tempat kerja; e) sikap kooperatif. Maka lima cakupan dari hasil kinerja itu lah yang menentukan penilaian kinerja karyawan.

Indikator Kinerja

Moeheriono dalam Erjati Abas (2021:33-34) menyebutkan beberapa indikator kinerja, yakni:

- a) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* dan *outcome* suatu kegiatan.
- b) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

D. Hipotesis Penelitian

Berikut ini dugaan sementara yang dihasilkan dari penelitian berdasar pemaparan diatas:

- H1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *Money Changer* Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta.
- H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *Money Changer* Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta.
- H3: Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *Money Changer* Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno-Hatta.

E. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan Money Changer Bank Rakyat Indonesia cabang Bandar Udara Internasional

Soekarno-Hatta, Kota Tangerang, Banten. Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan P Money Changer Bank Rakyat Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta sebesar 62 orang dan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh dimana penulis mengambil seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 62 karyawan Money Changer Bank Rakyat Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan berbantuan aplikasi SPSS 26.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Bank Rakyat Indonesia atau yang biasa disebut BRI sebagai salah satu Bank terbesar yang dikelola oleh negara, juga menyediakan fasilitas Money Changer ini. Salah satunya sering kita jumpai di bandara, dalam hal ini Bandara Soekarno-Hatta sebagai Objek Penelitian kali ini. Bank ini didirikan oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja di Purwokerto, Jawa Tengah pada tanggal 16 Desember 1895 dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden yang artinya Bank Bantuan dan Simpanan Milik Priyayi Purwokerto dan bertujuan untuk menyediakan jasa keuangan bagi masyarakat asli Indonesia

B. Hasil Penelitian

1. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.379	1.277		.297	.768

TOTAL_KK	.477	.065	.538	7.303	.000
TOTAL_DK	.460	.074	.457	6.208	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_K					

Berdasarkan tabel tersebut, dihasilkan persamaan model regresi yaitu:

$$Y = 0.379 + 0.477 X_1 + 0.460 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan model persamaan model regresi di atas dapat diketahui beberapa hal yaitu nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 0.379, sehingga dinyatakan bahwa jika Kepuasan Kerja Disiplin Kinerja mempunyai nilai konstan atau dapat dikatakan bahwa tidak ada perubahan sehingga rata-rata nilai penilaian kinerja sebesar 0.379. Artinya, adanya suatu peningkatan mengenai penilaian kinerja sebesar 0.379.

Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien regresi variabel sebesar 0.477, artinya jika variabel lain tetap, akan mengakibatkan peningkatan penilaian kinerja sebesar 0.477. Dengan demikian, adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kinerja, di mana jika terjadi Kepuasan Kerja maka nilai kinerja akan meningkat.

Disiplin Kinerja mempunyai nilai koefisien regresi variabel sebesar 0.460, artinya jika variabel lain tetap, akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.460. Dengan demikian, adanya hubungan negatif antara disiplin kinerja dan kinerja, di mana jika terjadi penurunan disiplin kinerja maka kinerja pun akan menurun.

2. Uji Koefisien Kepuasan Pelanggan (R²) Koefisien Kepuasan Pelanggan (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.974 ^a	.949	.947	.93055	1.892

a. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_KK
b. Dependent Variable: TOTAL_K

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji koefisien kepuasan pelanggan (R²) disimpulkan bahwa variabel independent yakni Kepuasan Kerja dan Disiplin Kinerja bisa mendeskripsikan variabel dependen, yaitu Kinerja sebesar 0.974 atau sebesar 97,4%. Sedangkan 2,6% mempengaruhi faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian kali ini.

3. Uji T-Test

Uji T-Test Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.379	1.277		.297	.768
	TOTAL_X1	.477	.065	.538	7.303	.000
	TOTAL_X2	.460	.074	.457	6.208	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_K						

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Independent yang meliputi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kinerja bisa berpengaruh secara individual terhadap Kinerja sebagai variabel dependen. Di mana dalam pengambilan keputusan berdasarkan tingkat signifikansi serta membandingkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan demikian, variabel dependen secara parsial mempengaruhi variabel independent.

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil uji T-Test, dimana dapat menguji variabel independent dan variabel dependen yakni dengan cara melakukan perbandingan antara T_{tabel} dengan T_{hitung} , T_{hitung} bisa

didapatkan dari nilai signifikansi tiap masing-masing variabel. Sedangkan jika T_{tabel} bisa didapatkan berdasarkan tabel distribusi t dan bisa juga dengan rumus $df = n - K$, yakni n adalah sampel serta K yaitu total dari variabel independent, maka $df = 62 - 2 = 60$. Dengan mengaplikasikan tabel distribusi t dengan taraf signifikansi 0.05 maka nilai T_{tabel} sebesar 2.00030. Jika signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan jika signifikansi < 0.05 maka H_a diterima.

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai T_{tabel} 2.00030 dan T_{hitung} sebesar 7.303 ($7.303 > 2.00030$). Selanjutnya, Kepuasan Kerja (X_1) mempunyai nilai signifikan sebesar 0.000 artinya, T_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar ketimbang T_{tabel} dan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini bisa disimpulkan jika Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Kembali pada tabel tersebut, tabel tersebut menunjukan bahwa Disiplin Kerja (X_2) memiliki T_{hitung} 6.208 > T_{tabel} (6.208 > 2.00030). Selain itu, disiplin kinerja juga memiliki nilai signifikan yaitu sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) maka H_a diterima serta H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kinerja berpengaruh secara signifikan kepada Kinerja.

4. Uji Regresi Simultan Variabel Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kinerja (X_2), dan Kinerja (Y)

Uji F Variabel Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kinerja (X_2), dan Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953.185	2	476.592	550.385	.000 ^b
	Residual	51.090	59	.866		
	Total	1004.274	61			

a. Dependent Variable: TOTAL_K
b. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_KK

Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi adalah “jika $Sig < 0.05$ maka H_0 ditolak” atau “jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak”, yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kinerja terhadap variabel Kinerja. Nilai Sig adalah angka yang tertera pada kolom Sig dalam Tabel diatas.

Dari Tabel diatas pula terlihat bahwa nilai $Sig = 0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kinerja terhadap variabel secara bersama-sama terhadap Kinerja.

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil temuan diatas yang dapat peneliti simpulkan yakni : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Setelah dilakukannya uji statistik dihasilkan T_{tabel} 2.00030 dan T_{hitung} sebesar 7.303, dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7.303 > 2.00030$) dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05. Disiplin Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil yang didapatkan peneliti menjelaskan bahwa Disiplin Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja mempunyai T_{tabel} 2.00030 dan T_{hitung} sebesar 6.208 ($6.208 > 2.00030$) dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0.000 ($Sig < 0.05$). Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kinerja secara bersama-sama terhadap Kinerja. Uji hipotesis regresi

simultan dilihat melalui nilai Sig., nilai Sig = 0.000 < 0,05, maka H0 ditolak sehingga menunjukkan bahwa koefisien regresi tersebut signifikan.

B. Saran

1. Jika melihat dari data nilai paling rendah pada hasil pengumpulan variable Kepuasan Kerja, peran atasan sangat penting bagi dalam system organisasi sebuah perusahaan. Berkompeten atau tidaknya seseorang dalam menjadi atasan akan mempengaruhi kinerja orang-orang yang ia pimpin. Berdasarkan hasil penelitian ini, objek penelitian diharapkan dapat memberikan pelatihan kompeten bagi tiap orang yang bertindak sebagai atasan agar kinerja karyawan pun semakin meningkat kedepannya.
2. Sedangkan berdasarkan nilai terendah dari hasil rekap variable Disiplin Kinerja, perusahaan diharapkan dapat mengarahkan karyawan agar bekerja disiplin dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan, selain itu karyawan diharapkan dapat memelihara dan menyesuaikan dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
3. Dan berdasarkan hasil keseluruhan penelitian, dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja bagi karyawan dan ditingkatkannya disiplin kinerja, hal ini akan berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan *Money Changer* Bank Republik Indonesia cabang Bandara Soekarno-Hatta. Selain itu, karyawan diharapkan dapat menyesuaikan diri serta mengikuti syarat dan peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Buku

- Abas, Erjati. (2021). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Duha, Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat NA. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hartini. (2021). *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*. Pekalongan: Penerbit NEM – Anggota IKAPI.
- Hanafi, Kartini, et al. (2022). *Spiritualitas dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. Yogyakarta: K-Media.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- Kuncoro, Engkos Ridwan Achmad. (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta: Bandung.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kusumaryoko, Prayogo. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,*

- Kuisisioner dan Analisis Data*). Malang: UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Siregar, Bakrie. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sufren dan Yonathan Natanael. (2013). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Marwan, et al. (2020). *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ma'arif, Syamsul. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Mulyadi. 2014. *Akuntansi Biaya: Edisi-5*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nimran, Umar dan Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Rahmawati, Ita, et al. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM.
- Raziansyah, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Pekaloman: Penerbit NEM-Anggota IKAPI.
- Ruyatnasih, Yaya dan Liya Megawati. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus (Edisi 2)*. Yogyakarta: CV Absolute Media.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, et al. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Solahudin, Makmur. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Serang: Bintang Sembilan Visitama.
- Widodo, Suparno Eko. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Manajemen Pelatihan)*. Jakarta: Jaya Media.
- Yuritanto. (2022). *Iklm Komunikasi: Kopetensi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Azka Pustaka.
- Jurnal Penelitian Terdahulu**
- Azhari, Rizka dan Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: Volume 9, Nomor 6, Juni.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEEES 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.

- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multitrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Fialy, Sandhi dan Harahap Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135, DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Juwita, Kristin dan Nanda Rizky Permatayuny. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Volume 14 Nomor 2.
- Kaltsum, Nada Rahmah Dani, et al. (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* Volume 2, 2021, Hal. 781 – 791.
- Kusnadi dan Ruknan. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada PT Trijaya Lestari di Jakarta. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*,

Volume 2, Nomor 1, Januari 2022, Hal.
105-110.

Mardiyana, *et al.* (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol. 9 No. 2 Desember, Hal. 100-113.

Prasetyo, Ery dan Puspa Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 21, DOI: 10.33603/jibm.v3i1.2080.

Yuliantini, Tine dan Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Jurnal Sosial dan Humaniora*, Volume 6, Nomor 2.

Website

Badan Pusat Statistik. 2023. Diakses dari <https://www.bps.go.id/indicator/17/66/2/jumlah-penumpang-pesawat-di-bandara-utama.html>

Annisa Mutia, 2022, “BPS: Jumlah Penumpang Pesawat Internasional Naik 32,29 Persen di Agustus 2022”, diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/index.php/datapublish/2022/10/04/bps-jumlah-penumpang-pesawat-internasional-naik-3229-persen-di-agustus-2022>