

Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi

Adha Aulia Dwitiera Siregar

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, 40531, Indonesia

adhaaulia_21p073@mn.unjani.ac.id

Aam Rachmat Mulyana

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, 40531, Indonesia

aam.rachmat@lecture.unjani.ac.id

Abstract

The increase in employee turnover at Bank XYZ Cimahi Branch in 2023 reaching 17,5% is a problem that must be studied. This research aimed to assess the effects of disciplinary coaching (X1) and work motivation (X2) on employee job satisfaction at Bank XYZ Cimahi Branch Office, both simultaneously and partially. The researcher used a quantitative methodology, including data gathering approaches including documentation, questionnaires, and interviews. Respondents in this study were 65 employees. Multiple linear regression analysis using the SPSS 27.0 software was the method of data analysis used. The findings of this study show that partially discipline coaching has a positive impact on employee job satisfaction at Bank XYZ Cimahi Branch Office, and work motivation has a positive effect on employee job satisfaction at Bank XYZ Cimahi Branch Office. Discipline coaching and work motivation simultaneously have an impact on employee job satisfaction at Bank XYZ Cimahi Branch Office which is included in the high/strong influence criteria. Scientific Implication on this study strengthens the theory that discipline and work motivation influence job satisfaction and opens opportunities for adding other variables. Managerial Implication is management should improve sanctions, enrich job content, and provide appreciation to enhance job satisfaction. With the conclusion that the higher the discipline coaching and work motivation, the higher the employee job satisfaction at Bank XYZ Cimahi Branch Office.

Keywords: Bank XYZ Cimahi, Discipline Development, Job Satisfaction, Work Motivation

Abstrak

Meningkatnya perputaran kerja pegawai pada Bank XYZ Cabang Cimahi pada tahun 2023 mencapai 17,5% menjadi sebuah masalah yang harus diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pembinaan disiplin (X1) serta motivasi kerja (X2) kepada kepuasan kerja pegawai pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi baik secara simultan ataupun parsial. Peneliti menerapkan metode kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data yaitu dokumentasi, kuesioner, serta wawancara. Responden pada penelitian ini sebanyak 65 orang pegawai. Analisis data yang diterapkan peneliti yaitu analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 27.0. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya secara parsial pembinaan disiplin berdampak positif kepada kepuasan kerja pegawai pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi, serta motivasi kerja berdampak positif kepada kepuasan kerja pegawai pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi. Pembinaan disiplin serta motivasi kerja secara bersamaan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi yang termasuk ke dalam kriteria pengaruh tinggi/kuat. Implikasi ilmiah penelitian ini adalah memperkuat teori bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja, serta membuka peluang penambahan variabel lain. Implikasi manajerial penelitian ini adalah manajemen perlu memperbaiki sanksi, memperkaya pekerjaan, dan memberi apresiasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kesimpulan semakin tinggi pembinaan disiplin serta motivasi kerja, meningkat pula kepuasan kerja pegawai pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi.

Kata Kunci: Bank XYZ Cimahi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai aset utama karena mereka bertanggung jawab untuk mengarahkan, menganalisis, serta mengatur permasalahan yang terjadi di perusahaan Fenianti & Nawawi (2023). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara baik bisa mendukung dalam tercapainya sasaran maupun target perusahaan tersebut. Selain itu, keberadaan SDM tentunya menjadi hal yang krusial salah satunya dalam dunia perbankan, di mana pelaksanaannya ada pada tata tertib serta peraturan yang diatur dan ditetapkan oleh manajemen perbankan Rachmaniah (2023).

Bank yaitu organisasi keuangan yang berfungsi untuk menghimpun uang dari banyak orang dengan berbentuk simpanan, kemudian mendistribusikan kembali ke masyarakat dengan berbentuk kredit atau melalui mekanisme lainnya. (UU No.10 Tahun 1998 Perubahan UU No.7 Tahun 1992 terkait Perbankan, 1998).

Bank XYZ tentunya membutuhkan sumberdaya yang berkualitas, untuk menunjang kinerja. Untuk keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan karena sumberdaya berkualitas tinggi bergantung pada bagaimana perusahaan mengelolanya, salah satunya adalah mengelola kepuasan pegawai. Untuk keberhasilan operasional dan

pencapaian tujuan karena sumberdaya berkualitas tinggi bergantung pada bagaimana perusahaan mengelolanya, salah satunya adalah mengelola kepuasan pegawai.

Menurut Afandi (2018), Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan baik yang dimiliki seorang pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai menganggap pekerjaan mereka berharga dan menghargai nilai-nilainya, tidak peduli apakah pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi mereka. Hasil wawancara dengan bagian sekretariat Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak nyaman dengan kebijakan perusahaan dan meminta untuk dipindahkan ke posisi yang lebih menguntungkan sehingga beberapa pegawai juga memilih untuk keluar dari Bank XYZ Cabang Cimahi. Berikut ini data keluar masuk atau data perputaran pegawai yang merupakan salah satu tanda pegawai tidak puas dengan pekerjaannya.

Tabel 1. Perputaran Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi

No	Tahun	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Akhir Tahun	% Keluar	% Masuk
1	2022	85	8	3	80	9,41%	3,53%
2	2023	80	14	9	75	17,5%	11,25%

Sumber: Data Bank XYZ Cabang Cimahi, Diolah Kembali, 2024

Pada awal tahun 2022, jumlah pegawai tercatat sebanyak 85 orang. Sepanjang tahun tersebut, sebanyak 8 pegawai keluar, dan 3 pegawai baru masuk, sehingga jumlah pegawai di akhir tahun menjadi 80 orang. Di awal tahun 2023, jumlah pegawai tetap 80 orang, namun selama tahun tersebut terjadi perputaran keluar sebanyak 14 pegawai dan masuk 9 pegawai, yang menyebabkan jumlah pegawai di akhir tahun menjadi 75 orang. Menurut Gallup (2008), nilai perputaran kerja pegawai yang ideal untuk perusahaan tidak lebih dari 10%, jika rata-rata tingkat perputaran pegawai diatas kisaran ini artinya menunjukan bahwa ada masalah dengan kepuasan kerja pada perusahaan. Pada tahun 2022 presentase keluar pegawai sebesar 9,41% masih dalam batas normal, sedangkan pada tahun 2023 presentase keluar pegawai sebesar 17,5% melebihi batas normal. Maka laporan catatan perputaran pegawai memperlihatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja di beberapa pegawai. Sehingga perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk fenomena tersebut. Jadi, pembinaan disiplin dan motivasi kerja adalah beberapa factor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Bank XYZ Cabang Cimahi sebagai tempat penelitian ini dilakukan dengan harapan agar Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi dapat meningkat melalui pembinaan disiplin dan motivasi kerja.

Berdasarkan Latar belakang penelitian, peneliti sangat tertarik untuk meneliti tentang:

1. Apakah tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin pada pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi;
2. Apakah motivasi kerja pegawai pada pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi;
3. Apakah kepuasan kerja pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi;
4. Apakah pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin adalah faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. (Nuri et al., 2019) menyatakan sumberdaya manusia yang berkualitas tentunya akan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaannya. Karena hal itu, (Iskandar et al., 2019) mengatakan bahwa pembinaan disiplin bertujuan supaya pegawai menaati seluruh kebijakan serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, maupun kebijakan organisasi yang tidak tertulis bahkan tertulis. Adapun definisi pembinaan disiplin

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) menyatakan bahwa manajer dapat menggunakan pembinaan disiplin sebagai sarana untuk berinteraksi dengan karyawan yang menunjukkan keinginan untuk memperbaiki perilaku. Pendekatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman serta komitmen mereka dalam mematuhi norma sosial serta aturan perusahaan yang diberlakukan.

Untuk mengetahui pola pembinaan disiplin maka Nursanti (2017:9) menyatakan bahwa ada beberapa pola pembinaan disiplin yaitu:

1. Menciptakan beberapa peraturan tata tertib yang wajib dijalankan oleh para pegawai.
Bisnis yang baik wajib membuat aturan serta tata tertib yang wajib diikuti oleh semua karyawan. Karyawan harus menerima serta mematuhi peraturan tersebut untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.
2. Menciptakan serta memberi sanksi bagi pelanggar disiplin.
Tidak mungkin untuk menegakkan peraturan yang sudah ada jika tidak ada sanksi bagi mereka yang melanggarnya. Sanksi akan mendorong pegawai untuk mempertahankan sikap dan perilaku mereka. Hukuman juga berguna untuk mendidik karyawan.
3. Melaksanakan pembinaan disiplin dengan beberapa pelatihan kedisiplinan secara terus-menerus. Agar tingkat kedisiplinan pegawai tidak menurun, pembinaan harus dilakukan secara teratur. Menurut Saydam (2015:276) pembinaan disiplin dengan pelatihan kedisiplinan dasar bagi pegawai meliputi:
 - a) Pelatihan disiplin dengan pelatihan mental spiritual.
 - b) Pelatihan disiplin dengan pelatihan fisik.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2017) dalam teori Organizational Behavior menyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten menciptakan perilaku kerja yang terstruktur, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, serta memperkuat budaya kerja yang positif. Hal ini pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja, karena pegawai merasa jelas dalam ekspektasi kerja dan konsekuensi perilaku mereka.

Motivasi Kerja

Suhardi (2019), menyatakan bahwasanya motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam dan dari luar diri seseorang dalam menuntaskan tugas dengan penuh semangat serta memanfaatkan seluruh kemampuan serta keterampilannya dalam menggapai hasil yang diinginkan. Sesuai dengan penelitian (Puji Astuti et al., 2020), bahwa kepuasan bergantung pada motivasi. Pegawai yang lebih termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, tetapi pegawai yang kurang termotivasi cenderung kurang puas.

Adapun definisi motivasi kerja dari Sutrisno, (2017:110) yang mengatakan bahwasanya motivasi kerja merupakan dorongan yang berfungsi sebagai penggerak utama untuk meningkatkan semangat kerja individu, sehingga mendorong mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mencapai keselarasan dalam tugas-tugas yang dilakukan. Siagian (2018:290), mengatakan bahwasanya terdapat 2 faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pekerjaannya: faktor motivasional (motivasi) serta faktor kebersihan (pemeliharaan). Faktor motivasional yaitu berisi beberapa hal yang mendorong prestasi, yang muncul dari upaya diri sendiri.

Faktor kebersihan berisi beberapa hal yang bersumber dari luar diri individu. Menurut Siagian (2018:290) yang termasuk kedalam faktor intrinsik adalah sebagai berikut:

1. Keberhasilan/prestasi (*Achievment*)
Pegawai yang termotivasi cenderung berhasil dalam pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan baik atau di atas standar.
2. Pengakuan (*Recognition*)
Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan akan mendapatkan pengakuan atas kesuksesannya.
3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
Pegawai yang mempunyai motivasi didalam dirinya akan melakukan tugasnya dengan kemampuan yang dimilikinya dengan penuh semangat.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Pegawai yang memiliki motivasi dalam diri akan bertanggung jawab pada pekerjaannya.
5. Pengembangan potensi individu (*Advancement*)
Dengan adanya kesempatan untuk promosi jabatan, pengembangan potensi seseorang atau individu dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Tentu saja,

pegawai akan meningkatkan kemampuan mereka untuk mendapatkan peluang tersebut.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2020:202) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja merupakan sikap emosional mencitai serta menyenangkan dari pekerjaannya. Perilaku ini tercermin melalui prestasi kerja, disiplin, serta moral kerja. Kepuasan kerja dirasakan baik dari aktivitas pekerjaan itu sendiri ataupun dari luar, maupun pada gabungan keduanya.

Mangkunegara (2017:117) menyatakan bahwasanya Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang mendorong ataupun tidaknya dari diri pegawai yang mempunyai hubungan pada pekerjaannya ataupun melalui keadaan pribadinya.

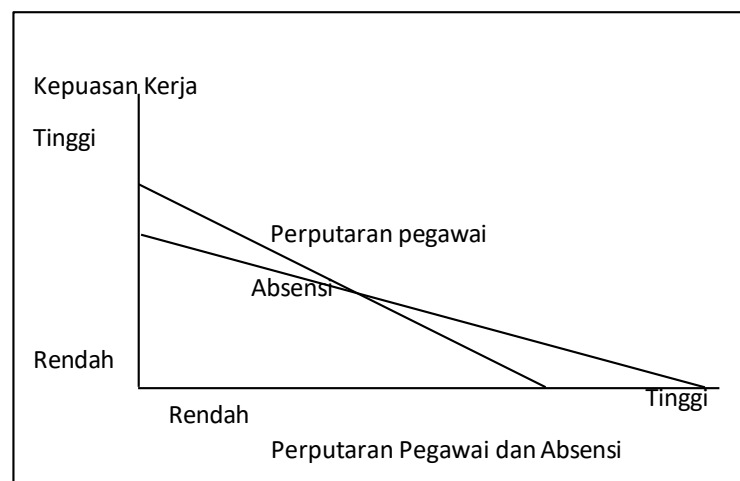
Mangkunegara (2017:117) mengatakan ada beberapa indikator yang mempunyai kaitan pada kepuasan kerja pegawai di antaranya:

1. Perputaran pegawai (*turnover*)

Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, disisi lain, karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya biasanya mempunyai turnover secara lebih tinggi. Maka berdasarkan uraian diatas dan hasil wawancara, hasil yang dapat dijadikan indikator pada penelitian ini yaitu Keinginan pegawai untuk mutase personal.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai yang tidak merasa puas biasanya kurang dalam kehadiran. Seringkali, mereka tidak hadir di tempat kerja karena alasan yang subjektif serta tidak logis. Gambar berikut menunjukkan hubungan diantara kepuasan kerja keapda absensi serta turnover pegawai:



Gambar 1. Model Utama Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Perputaran Pegawai (*turnover*) dan Absensi

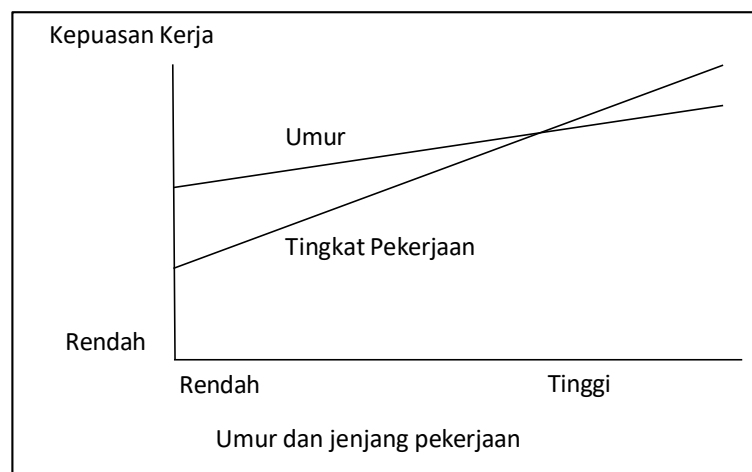
Sumber: Mangkunegara (2017:118)

3. Umur

Dengan ini, terdapat indikasi bahwa karyawan yang lebih tua biasanya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding karyawan yang umurnya relatif lebih muda. Hal ini diduga karena pegawai tersebut dapat beradaptasi lebih cepat dengan lingkungan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan umur yang lebih muda cenderung memiliki harapan secara ideal mengenai dunia kerja, Sedangkan jika terdapat ketidakseimbangan atau kesenjangan antara realitas serta harapan kerja yang dialami, hal tersebut dapat berpotensi menimbulkan ketidakpuasan pada individu.

4. Tingkat Pekerjaan

Dalam hal ini, pegawai dengan tingkatan pekerjaan yang lebih tinggi biasanya mempunyai tingkatan kepuasan kerja secara lebih besar dibanding mereka yang berada pada tingkatan pekerjaan lebih rendah. Beberapa karyawan di tingkatan pekerjaan secara lebih tinggi umumnya memperlihatkan kemampuan kerja lebih unggul, bersikap proaktif disaat menyampaikan gagasan, maupun memperlihatkan kreativitas ketika melaksanakan tugas mereka.



Gambar 2. Model Utama Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Umur dan Tingkat Pekerjaan

Sumber: Mangkunegara (2017:119)

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan berpotensi berpengaruh kepada tingkat kepuasan pegawai. Faktor ini dikarenakan kemampuan perusahaan dalam menciptakan koordinasi yang baik serta mendorong partisipasi aktif dari para karyawannya.

Hipotesis

Merujuk dari pengidentifikasian permasalahan serta kerangka pemikiran, bisa diajukan beberapa hipotesis penelitian yaitu di antaranya:

H1: Pembinaan disiplin berpengaruh positif kepada Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi.

- H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif kepada kepuasan kerja pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi.
- H3: Pembinaan disiplin serta Motivasi kerja berpengaruh positif kepada Kepuasan kerja pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi.

III. METODE PENELITIAN

Metode sensus pendekatan kuantitatif diterapkan pada penelitian ini. Sugiyono (2022:7) menjelaskan bahwasanya metode penelitian kuantitatif bisa dimaknai menjadi metode penelitian yang mempunyai landasan kepada filsafat positivisme, data digunakan melalui instrumen penelitian, analisis data yang diterapkan seperti statistik/kuantitatif, yang mempunyai tujuan dalam mengukur hipotesis yang sudah ditentukan. Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel penelitian untuk di ketahui hubungannya yang digunakan peneliti, di antaranya 2 *independent variable* yaitu Pembinaan Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2) serta 1 *dependent variable* yaitu Kepuasan Kerja (Y). Teknik pengumpulan data yang diterapkan antara lain Penelitian Lapangan (*Field Research*) serta Penelitian kepustakaan (*Library Research*). Kemudian Karakteristik populasi pada penelitian ini mencakup semua karyawan pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi kecuali para manajer berjumlah 65 orang. Skala yang digunakan untuk mengukur data variabel yang akan diteliti ialah melalui *semantic differential*. Sugiyono (2022:173) menyatakan bahwasanya skala *semantic differential* adalah alat ukur sikap yang tidak menggunakan format pilihan ganda atau daftar centang. Sebaliknya, skala ini disusun dalam bentuk garis kontinum, dimana respons “sangat positif” ditempatkan dibagian kanan garis, sementara respons “sangat negatif” berada di ujung kiri. Posisi tersebut dapat bervariasi, dengan jawaban positif serta negatif saling bertukar tempat sesuai kebutuhan. Alat yang digunakan menggunakan Uji Validitas dan reliabilitas karena mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

Tabel 1 Skor Jawaban Tentang Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi

Sangat Negatif	Skor					Sangat Positif
Sangat buruk.	1	2	3	4	5	Sangat baik.
Sangat rendah.	1	2	3	4	5	Sangat tinggi.
Sangat tidak puas.	1	2	3	4	5	Sangat puas.

Sumber : Sugiyono (2022:158) disesuaikan dengan penelitian

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Penelitian

Berikut hasil dari tanggapan responden terkait variable pembinaan disiplin dengan sub variabel menghasilkan beberapa tata tertib yang wajib dilakukan setiap pegawai, memberi serta menciptakan sanksi kepada pelanggar agar disiplin, melaksanakan pembinaan kedisiplinan dengan menyelenggarakan beberapa pelatihan disiplin secara berkesinambungan.

Tabel 2. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Sub Variabel Pembinaan Disiplin.

Pernyataan	Total Rata-Rata	Kriteria
Melakukan pembinaan disiplin dengan pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus-menerus melalui pelatihan disiplin fisik.	3,97	Sesuai
Melakukan pembinaan disiplin dengan pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus-menerus melalui pelatihan disiplin mental spiritual.	4,11	Sesuai
TOTAL SKOR RATA-RATA = 4,04		
KRITERIA = SESUAI		

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel pembinaan disiplin dengan sub variabel melaksanakan pembinaan kedisiplinan dengan beberapa pelatihan secara terus-menerus dengan skor rata-rata 4,04 berada pada kriteria sesuai. Hal tersebut menunjukkan bahwa melaksanakan pembinaan kedisiplinan dengan beberapa pelatihan secara terus-menerus dalam pelaksanaannya pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi sudah sesuai.

Tabel 3. Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja.

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Keberhasilan/prestasi	4,16	Tinggi
Pengakuan	4,15	Tinggi
Pekerjaan itu sendiri	3,96	Tinggi
Tanggung jawab	4,08	Tinggi
Pengembangan potensi individu	4,12	Tinggi
TOTAL SKOR RATA-RATA = 4,09		
KRITERIA = Tinggi		

Merujuk dari tabel 3 setelah dilakukan perhitungan, sub variabel prestasi/keberhasilan dijadikan sub variabel paling tinggi, dengan rata-rata 4,19 yang menunjukkan bahwa itu memenuhi kriteria “tinggi”. Sebaliknya, sub variabel pekerjaan itu sendiri dijadikan sub variabel paling rendah melalui total rata-rata dengan nilai 3,96 yang berarti memenuhi kriteria tinggi. Kemudian, skor rata-rata disetiap sub variable motivasi kerja memperlihatkan total rata-rata 4,09 dimana ada dikriteria “tinggi”. Nilai tersebut diperlihatkan melalui sub variabel motivasi kerja yakni: keberhasilan/prestasi masuk ke dalam kriteria tinggi, pengakuan masuk ke dalam kriteria tinggi, pekerjaan itu sendiri masuk ke dalam kriteria tinggi, tanggungjawab masuk ke dalam kriteria tinggi, pengembangan potensi individu juga termasuk ke dalam kriteria tinggi.

Tabel 4. Total Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran pegawai	4,35	Sangat Rendah
Tingkat ketidakhadiran kerja	4,12	Rendah
Tingkat pekerjaan	4,20	Sesuai
Ukuran organisasi perusahaan	4,15	Lancar
TOTAL SKOR RATA-RATA = 4,20		
KRITERIA = Puas		

Merujuk dai tabel 4, ketika sudah dilakukan perhitungan, sub variabel yang dijadikan sub variabel paling tinggi yaitu perputaran pegawai dengan total rata-rata 4,35 artinya nilai tersebut berkriteria “sangat rendah”. Pada sub variabel tingkat ketidakhadiran kerja yang menjadi sub variable paling rendah dengan skor rata-rata 4,12 yang berarti masuk ke dalam kriteria rendah. Selanjutnya, skor rata-rata disetiap sub variable kepuasan kerja menunjukkan total rata-rata 4,07 dimana berada pada kriteria puas. Maka dengan ini diperlihatkan bahwasanya sub variabel kepuasan kerja

yakni: perputaran pegawai masuk ke dalam kriteria sangat rendah, tingkat ketidakhadiran kerja masuk ke dalam kriteria rendah, tingkat pekerjaan masuk ke dalam kriteria sesuai, ukuran organisasi perusahaan masuk ke dalam kriteria lancar.

Pembahasan

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi

Pembinaan Disiplin			
Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,596	0,2075	VALID
X1.2	0,323		VALID
X1.3	0,481		VALID
X1.4	0,493		VALID
X1.5	0,586		VALID
X1.6	0,250		VALID
X1.7	0,559		VALID
X1.8	0,574		VALID
X1.9	0,506		VALID
X1.10	0,531		VALID
X1.11	0,391		VALID
X1.12	0,515		VALID
Motivasi Kerja			
Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.660	0,2075	VALID
X2.2	0.683		VALID
X2.3	0.627		VALID
X2.4	0.531		VALID
X2.5	0.338		VALID
X2.6	0.594		VALID
Kepuasan Kerja			
Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0.486	0,2075	VALID
Y1.2	0.392		VALID
Y1.3	0.672		VALID
Y1.4	0.592		VALID
Y1.5	0.754		VALID
Y1.6	0.582		VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Hasil
Pembinaan Disiplin X1	0,694	12	0,60
Motivasi Kerja X2	0,607	6	0,60
Kepuasan Kerja Y	0,608	6	0,60

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pengujian Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Kepada Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi Baik Secara Parsial maupun Simultan.

Uji Normalitas Data

Variabel pembinaan disiplin serta motivasi kerja kepada kepuasan kerja pegawai dalam Bank XYZ Cabang Cimahi memperlihatkan p-sig. yaitu $0,200 > 0,05$ yang memperlihatkan bahwasanya mempunyai distribusi data secara normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45072255
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.042
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinieritas

Pembinaan disiplin dan motivasi kerja pada pegawai Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi menunjukkan nilai toleransi yaitu $1,699 < 10$ serta nilai toleransi value yaitu $0,589 < 0,1$ yang menunjukkan bahwasanya tidak ada gejala multikolinieritas. Dengan ini menunjukkan bahwasanya tidak terdapat korelasi diantara *independent variable* dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.830	.542			49.494	.000		
X1	-.114	.014	-.916		-7.965	.000	.589	1.699
X2	.151	.023	.743		6.462	.000	.589	1.699

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi, variabel pembinaan disiplin yaitu 0,167 serta motivasi kerja mencapai 0,716, dari kedua variable tersebut menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang menandakan bahwasanya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam kepuasan kerja pegawai. Ini memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat kesamaan diantara variabel serta residual dari tiap pengamatannya.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.377	1.793			2.442	.017
X1	-.066	.047	-.227		-1.398	.167
X2	.028	.077	.059		.365	.716

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

- a) Nilai *Standarized Coefficients* Beta variabel pembinaan disiplin memiliki nilai sebesar 0,916 yang bisa ditarik kesimpulan bahwasanya dampak yang mencapai 91% pada variabel pembinaan disiplin secara parsial memengaruhi kepuasan kerja pegawai melalui kriteria Tinggi Sekali.
- b) Nilai *Standarized Coefficients* Beta variabel motivasi memiliki nilai yaitu 0,743 yang bisa ditarik kesimpulan bahwasanya 74% pengaruh pada variabel motivasi kerja secara parsial memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan tingkat pengaruh Tinggi.
- c) Nilai R Square (Koefisien Determinasi) (R^2) tercatat yaitu 0,502. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien determinasi, nilai tersebut menunjukkan bahwasanya 50,2% variabel kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara bersamaan oleh pembinaan disiplin serta motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan pengaruh yang signifikan dengan kategori tinggi/kuat. Sementara itu, sisanya 49,8% diakibatkan dari beberapa faktor lain diluar variabel tersebut. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan disiplin secara berkesinambungan sangat diperlukan untuk meningkatkan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.502	.448
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Uji Parsial

- a) Nilai t_{hitung} pengaruh pembinaan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 7,965 > 1,670 (t_{tabel}) dan nilai signifikannya yaitu 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H_a tidak ditolak serta H_o tidak diterima, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pembinaan disiplin berhubungan negatif dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b) Nilai t_{hitung} dampak motivasi kerja kepada kepuasan kerja pegawai mencapai 6,462 > 1,670 (t_{tabel}) serta nilai signifikannya yaitu 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwasanya H_a tidak ditolak serta H_o tidak diterima. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan kepada kepuasan kerja pegawai.

Tabel 10. Uji T

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.830	.542		49.494	.000
	X1	-.114	.014	-.916	-7.965	.000
	X2	.151	.023	.743	6.462	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji Simultan

Nilai Fhitung 33,273 > 3,15 (Ftabel) pada nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 menggambarkan bahwasanya H_0 tidak diterima serta H_a tidak ditolak, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pembinaan disiplin serta motivasi kerja dengan bersamaan berdampak signifikan kepada kepuasan kerja pegawai.

Tabel 11. Uji F

ANOVA^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.367	2	6.684	33.273	.000 ^b
	Residual	12.454	62	.201		
	Total	25.821	64			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X2, X1

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Merujuk dari dari temuan serta pembahasan yang sudah dijalankan peneliti yang bertujuan untuk mengidentifikasi dampak pembinaan disiplin serta motivasi kerja kepada kepuasan kerja pegawai pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi, maka kesimpulannya yaitu di antaranya:

1. Tanggapan responden kepada pembinaan disiplin pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi masuk kedalam kriteria Baik.
2. Motivasi kerja pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi ber kriteria Tinggi.
3. Kepuasan kerja pegawai pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi ber kriteria Puas.

4. Dampak motivasi kerja serta pembinaan disiplin kepada kepuasan kerja pegawai pada Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi baik dengan simultan ataupun parsial:
 - a. Responden memberikan tanggapan positif terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin pada pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi, yang menunjukkan bahwa pembinaan disiplin berjalan dengan baik dan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
 - b. Motivasi kerja pegawai di Bank XYZ Cabang Cimahi termasuk dalam kategori tinggi, yang turut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.
 - c. Kepuasan kerja pegawai di Bank XYZ Cabang Cimahi tergolong memuaskan, mencerminkan kondisi kerja yang baik dari sisi pegawai.
 - d. Pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Bank XYZ Cabang Cimahi.

Saran

Merujuk dari hasil analisis data, diskusi, serta simpulan yang sudah dipaparkan di atas, peneliti memberikan saran untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Bank XYZ Kantor Cabang Cimahi dan juga peneliti selanjutnya dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai pembinaan disiplin, kepuasan kerja, serta motivasi kerja. Adapula masukan tersebut yaitu di antaranya:

1. Saran untuk perusahaan
 - a. Perusahaan perlu memperkuat sistem pemberian sanksi kepada pelanggar disiplin agar lebih efektif dan dapat meningkatkan kesadaran pegawai dalam menaati aturan. Penerapan sanksi yang konsisten dan adil diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan secara menyeluruh.
 - b. Untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, khususnya pada aspek pekerjaan itu sendiri, perusahaan sebaiknya mengembangkan program yang membuat pekerjaan lebih menantang, bermakna, dan memberikan peluang pengembangan keterampilan bagi pegawai.
 - c. Perusahaan disarankan memberikan penghargaan dan apresiasi secara rutin kepada pegawai yang memiliki tingkat kehadiran baik sebagai bentuk motivasi dan upaya menurunkan tingkat ketidakhadiran kerja.
2. Saran kepada penelitian berikutnya

Kepada Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan memasukkan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi. Selain itu, penggunaan teori tambahan yang relevan dapat memperkaya kerangka konseptual dan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang dinamika kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Fenianti, & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(03), 611–618.
- Gallup. (2008). Calculating success with employee turnover rate. *Calculating Success with Employee Turnover Rate*.
- Hasibuan, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar, Y., Windartini, S., & Suharmiyati. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Untuk Mensukseskan Penyaluran Dana Desa di Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indigari Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 302–311.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuri, N., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan Pt. Selecta Kota Wisata Batu). *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 218–230.
- Nursanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Puji Astuti, J., Sa, N., Diah Rahmawati, S., Yuli Astuti, R., Sudargini, Y., & Eva Khasanah, N. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR)*, 1(2). <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Rachmaniah, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 09(03).
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Pranamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, Pub. L. No. 10 (1998).