
Original Research Article

The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Andik Bone Putri^{1*}, Rifa'atul Maftuhah², Haqiqi Rafsanjani³

^{1,2,3}Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Surabaya

Article history: Received 3 February 2023; Accepted 3 April 2023; Published 1 Oktober 2023

ABSTRAK

Bank sendiri merupakan suatu lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara. Semakin berkembang industri perbankan maka semakin baik pula pertumbuhan ekonomi negara tersebut. Bank sebagai lembaga keuangan yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas. Dengan demikian, bank mampu menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien kearah peningkatan taraf hidup rakyat. Tujuan utama dari periset ialah (1) Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap kerja karyawan, (2) Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kerja karyawan, dan (3) Mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersamaan antara kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Metode penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep sebanyak 51 karyawan. Pada penelitian ini teknik sampel yang digunakan ialah sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi terpilih sebagai sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuesioner atau angket, kemudian pengujian dalam menganalisis informasi melalui uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan software SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) secara uji t memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) t_{hitung} sebesar $2.974 > t_{tabel}$ 2.00 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0.238 lebih kecil dari 0.05. Sedangkan Disiplin Kerja (X_2) secara uji t memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) nilai t_{hitung} sebesar $4.156 > t_{tabel}$ 2.00 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Secara simultan dengan memiliki nilai F_{hitung} adalah sebesar 30.731 sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 2.79. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.731 > 2.79$) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan Besarnya variabel kepuasan

*Corresponding author.

E-mail address: andik.bone.putri-2019@fai.um-surabaya.ac.id

Peer reviewed under responsibility of Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

© 2023 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, All right reserved, This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

kerja(X1), dan variabel disiplin kerja(X2) dapat dilihat dari penilaian variabel lain diluar model. Nilai ini menunjukkan variasi variabel kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2).

Keywords: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

The bank itself is a financial institution that plays an important role in the economy of a country. The more developed the banking industry, the better the country's economic growth. Bank as a financial institution whose function is to collect and distribute funds to the public in order to increase equity, economic growth and stability. Thus, banks are able to collect and distribute public funds effectively and efficiently towards improving people's living standards. The main objectives of the researchers are (1) to find out whether there is a significant influence on job satisfaction on employee work, (2) to find out whether there is a significant influence on work discipline on employee work, and (3) to find out whether there is a significant effect simultaneously between the two variables namely job satisfaction and work discipline on the work performance of BPRS Bhakti Sumekar Sumenep employees. This research method was conducted using a quantitative approach. The population in this study were all employees of BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, totaling 51 employees. In this study the sample technique used was saturated sampling where all members of the population were selected as samples. Data collection in this study was a questionnaire or questionnaire, then testing in analyzing information through classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing using SPSS 26 software. positive and significant to employee performance (Y) tcount of 2.974 > ttable 2.00 with a significant value level of 0.238 less than 0.05. While Work Discipline (X2) by t test has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) tcount of 4.156 > ttable 2.00 with a significant value level of 0.000 less than 0.05. Simultaneously, having an Fcount value of 30,731 while Ftable is 2.79. Because Fcount > Ftable (30,731 > 2.79) and a significance of 0.000 <0.05. And the magnitude of the job satisfaction variable (X1) and work discipline variable (X2) can be seen from the assessment of other variables outside the model. This value indicates that variations in employee work variables are influenced by job satisfaction (X1) and work discipline (X2).

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

HOW TO CITE: Andik Bone Putri, Rifa'atul Maftuhah, Haqiqi Rafsanjani(2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Vol 7 (2), Oktober 2023, 177-197. DOI Link: <http://doi.org/10.21070/perisai.v7i2.1648>

1. Latar Belakang

Masa globalisasi saat ini sudah berkembang pesat dengan terdapatnya teknologi digital membuat industri semakin canggih. Keberhasilan industri merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan bagi industri semacam sumber daya yang bisa mengelola

keberlangsungan serta perkembangan dari lembaga pemerintah ataupun industri yang memiliki sarana serta prasarana yang menunjang operasional industri. Kedudukan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga untuk mencapai tujuan suatu organisasi ataupun industri banyak bergantung pada individual organisasi itu sendiri ketika mereka melakukan tugasnya dengan baik. Karyawan ialah bagian dari sumber daya organisasi.

Industri berharap supaya bergerak kearah yang lebih baik untuk bisa bertahan di lingkungan bisnis yang semakin penuh tekanan kala ini. Perkembangan teknologi dicoba supaya operasional industri bisa berjalan dengan efisien serta efektif sehingga industri sanggup menggapai efisiensi yang optimal. Pertumbuhan teknologi di kehidupan bisnis wajib di imbangi oleh sumber daya manusia yang kompeten serta profesional di dalam lingkungan kerja. Industri hendak nuntut karyawan agar melakukan pekerjaan sebaik mungkin supaya bisa bertahan di lingkungan bisnis yang terus mengalami perkembangan kala ini (Amiruddin, 2016). Sebuah industri sebagai tempat bertemunya orang-orang yang mempunyai visi, misi serta tujuan yang sama, tetapi memiliki latar belakang yang berbeda. interaksi antara satu orang dengan orang lain bisa mengakibatkan perbedaan individu perihal nilai, perilaku, kepercayaan, kebutuhan serta karakter, anggapan maupun komentar, karena setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda satu sama yang lainnya antar karyawan.

Sumber Daya Manusia ialah aset terpenting dari suatu organisasi ataupun industri, sebab mereka berfungsi dominan dalam aktivitas operasional industri untuk mencapai tujuan yang sudah diresmikan. Sumber daya manusia serta kualitasnya ialah isu yang sangat strategis, sebab mutu manusia hendak menunjang keberhasilan kerja. Tiap organisasi ataupun industri senantiasa berusaha untuk meningkatkan kerja karyawannya dengan harapan agar tujuan industri dapat tercapai secara maksimal. Organisasi ataupun industri tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan manusia, sekalipun kegiatan industri tersebut memiliki modal yang besar serta teknologi yang modern, karna secanggih apapun teknologi tanpa dukungan dari manusia sebagai sarana maka tujuan industri tidak dapat tercapai. Mengevaluasi kualitas sumber daya manusia yang ada dapat dengan efisien karyawan (Erawati, E., 2019).

Sumber Daya Manusia ialah salah satu aspek yang sangat berarti di dalam sebuah industri. Ada cara yang bisa dilakukan industri supaya sanggup bersaing yaitu dengan meningkatkan sumber daya industri yang ada, sebab manusia merupakan aspek penting penentu keberhasilan industri. sumber daya manusia yaitu sumber daya yang sangat berarti

yang memandu segala industri, oleh sebab itu pengembangan sumber daya manusia berada pada level tertinggi. sumber daya manusia terdapat didalam industri terhubung dengan seluruh bagian industri serta memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup industri (Suparyanto dan Rosad, 2020).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan lembaga perbankan berbentuk BUMD kepunyaan pemerintah yang misi utamanya yaitu pemberian layanan jasa perbankan pada nasabah serta berperan penting dalam mendukung visi serta misi industri yang disusun oleh BPRS bhakti sumekar sumenep. Untuk mencapai tujuan BPRS tidak bisa mengandalkan kemampuan sumber daya manusianya, yaitu karyawannya. Perkembangan BPRS terus meningkat pesat terhadap peningkatan kualitas layanan kerjanya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lain ataupun lembaga konversi keuangan. Sumber daya manusia yang berkualitas ialah salah satu aspek memastikan kenaikan kerja karyawan terhadap BPRS (Ahmad, 2017)

Sebagai lembaga perbankan syariah yang menjual produk layanan syariah, kedudukan pegawai menjadi salah satu aspek penentu keberhasilan. Sebagai bank berkembang, BPRS Bhakti Sumekar menghadapi persaingan yang ketat baik di industri perbankan syariah ataupun industri perbankan pada umumnya. Perkembangan industri perbankan syariah pesatnya pertumbuhan menyebabkan kebutuhan yang besar akan tenaga-tenaga yang berkualitas di perbankan syariah, baik secara kuantitatif ataupun kualitatif. Menyikapi ungkapan tersebut, BPRS Bhakti Sumekar mempunyai strategi serta menempatkan pengembangan SDM sebagai salah satu kunci sukses memenangkan persaingan. Secara organisatoris, BPRS Bhakti Sumekar terus meningkatkan jaringan bisnisnya serta pastinya membutuhkan SDM yang berkualitas dalam jumlah yang lebih banyak untuk mencapai hasil yang maksimal. Seiring dengan perkembangan industri ada kebijakan serta strategi sumber daya manusia dalam bermacam tingkatan (BPRS, 2022).

Permasalahan prestasi kerja pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi, dimana hubungan positif efisiensi kerja dalam industri terermin dari seberapa besar peran atau kontribusi individu dalam pengembangan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan. Fenomena prestasi kerja yang ditemukan bahwa para karyawan memiliki hasil kerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan adanya target penjualan produk tiap minggunya yang selalu terpenuhi, lalu para karyawan memiliki tanggung jawab yang

baik terhadap sarana dan prasarana kantor yang dibuktikan dengan cepatnya proses input pemasukan dan pengeluaran produk yang diselesaikan dihari tersebut.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan, sebab menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Terdapat pengaruh yang searah antara disiplin organisasional dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwasanya semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BPRS bhakti Sumekar Sumenep, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawainya.

Kinerja karyawan ialah aspek penting dalam mengukur tingkatan tercapainya perkembangan unit industri. Prestasi kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai seorang dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya supaya mencapai tujuan dalam waktu yang ditentukan industri. Menciptakan karyawan dengan keterampilan yang baik kerja maksimal sesuai standar organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM sebagai aspek perbaikan kinerja para karyawan. Efektivitas aparatur sebagai pengatur industri public mengembangkan realisasi visi serta misi instansi pemerintah. Lembaga karyawan harus melewati ukuran kinerja untuk berhasil dimaksimalkan (Ardian, 2021). Kinerja itu akan mempengaruhi produktivitas karyawan serta instansi industri. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin serta kepuasan kerja.

Kepuasan kerja ialah hal yang sangat diperlukan dalam kehidupan seorang karyawan. Kepuasan maksudnya mengacu pada persepsi yang dialami individu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya yang bisa dinilai dari sikap positif karyawan dalam melakukan tugas serta kondisi lingkungan industri. Kepuasan kerja bisa mempengaruhi sikap karyawan seperti malas, disiplin, etos kerja, produktivitas serta efisiensi kerja (Noorhayati, 2019). Kepuasan kerja karyawan ataupun ketidakpuasan kerja tergantung pada harapan serta apa yang diterima masing-masing individu karyawan. Ketika seorang karyawan menerima kurang dari yang diharapkan, itu menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Di sisi lain, ketika karyawan senang dengan pekerjaannya, mereka berusaha untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik

serta lebih produktif. Dalam hal ini, mereka secara individual mengambil inisiatif yang diperlukan oleh tujuan industri.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi yang baik harus didorong. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan seseorang. Sikap ini mempengaruhi semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, yaitu. jika kepuasan dicapai melalui kerja, maka kedisiplinan karyawan itu baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak tercapai melalui kerja, maka kedisiplinan karyawan rendah. Kepuasan kerja yang terdapat di BPRS Bhakti Sumekar menunjukkan hasil yang positif, terlihat dari sasaran yang dicapai karyawan dalam industri. karyawan yang telah mencapai sasaran mendapatkan penghargaan berupa intensif yang diberikan langsung oleh perusahaan, yang secara signifikan meningkatkan kepuasan karyawan, akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Disiplin organisasi industri terkait dengan kekuatan relatif serta prestasi karyawan yang mengharuskan karyawan berkomitmen pada industri cenderung lebih mengembangkan upaya dalam industri. disiplin yang kuat dalam diri seseorang membuat orang tersebut berusaha keras untuk mencapai tujuan industri sesuai dengan tujuan manajemen yang telah direncanakan. Bawahan dengan tingkat disiplin organisasi yang tinggi memiliki sikap positif serta berusaha melakukan yang terbaik untuk industri. Disiplin industri ialah hal yang penting untuk mencapai kerja yang maksimal, bekerja sesuai dengan kemampuan para karyawan membuat karyawan tersebut begitu puas dengan pekerjaannya sehingga tercipta kedisiplinan karyawan. Suatu kinerja seseorang dapat berjalan dengan baik sebab kedisiplinan. Dalam (Muhammad Arif, Taufik Maulana, 2020) menjelaskan bahwa kedisiplinan ialah fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, sebab semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi industri untuk mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam industri sebab dengan karyawan yang mengikuti disiplin kerja maka industri bisa dengan patuh mencapai tujuannya dalam pelaksanaan setiap program kerjanya. Disiplin kerja ialah hal penting dalam pengembangan manajemen SDM, sehingga disiplin kerja diperlukan dalam industri supaya tidak terjadi hal-hal yang akhirnya mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan, (Tarigan, B., 2021) ialah

kesadaran seseorang akan kesediaannya untuk mengikuti semua aturan dan norma yang berlaku dalam industri.

Dengan latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kesignifikan pengaruh kepuasan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Penelitian (Niska, 2018) mengemukakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta. Penelitian (Khoerul, 2017) mengemukakan bahwasana kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada prestasi karyawan Pada Bri Syariah Kc Surakarta. Prosiding yang ditulis oleh (Siti, 2018) Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja Pada Dinas Kominfo Kota Medan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh kompetensi serta kepuasan kerja terhadap prestasi pegawai di lingkungan kantor kementerian agama kota Mojokerto oleh (Masayu, 2018) memperjelas bahwasanya berpengaruh positif dan signifikan pada pegawai. penelitian (Sadiari, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Jadi, menurut penelitian sebelumnya tersebut di atas, penelitian ini sebagai kajian baru dalam konteks kepuasan kerja dan disiplin kerja. Meski ada persamaan tentang masalah ini, penelitian ini masih berbeda dari penelitian sebelumnya.

2. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019a). Sampel yaitu bagian dari total karakteristik yang ada pada populasi. Pada penelitian ini teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Jenis data yang digunakan pada penelitian ialah sumber data primer serta data sekunder. Data primer ialah data yang dikumpulkan dalam riset diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai BPRS Bhakti Sumekar Suemenep. Kuesioner dalam riset ini berisi sekumpulan pertanyaan tentang kepuasan kerja serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Sujerwani, 2015b). Data sekunder merupakan informasi

yang diperoleh ataupun dikumpulkan dari buku perpustakaan, jurnal-jurnal ataupun penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner serta observasi. Pengelohan informasi menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Kuesioner ataupun angket ialah teknik pengolahan informasi yang dicoba dengan metode memberikan daftar pernyataan ataupun pertanyaan tertulis diberikan para responden (Sugiyono, 2019b). Metode angket pada penelitian yaitu prestasi kerja karyawan (Y) dan variabel (X1) dan (X2) yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang diberikan kepada karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Observasi ialah proses pengambilan data dalam meneliti, peneliti ataupun pengamat mengamati kondisi yang bersangkutan terhadap objek penelitian.

Analisis data yang ialah bertujuan menjawab rumusan masalah ataupun pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sujerwani, 2015a). Didalam riset ini metode analisis informasi dari uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukakan yakni terdiri dari, Uji normalitas, Uji Linearitas, Uji heteroskedaksitas, Uji Multikolinieritas, analisis Linier berganda, serta terakhir Uji hipotesis yang terdiri dari Uji t, Uji F serta Uji R^2 .

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji norma untuk mengukur apakah data kita memiliki didistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametik. Berdasarkan definisi tersebut bertujuan dari uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah variabel normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji statistic Kolmogorov-Smirnov, Pengeambilan keputusan menggunakan pedoman jika nilai sig. < 0.05 maka data yang uji tidak normal. Sebaliknya jika nilai sig. > 0.05 maka data yang di uji berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut

Tabel 3.1

Hasil Uji Normalitas Variabel Independent (X) Dan Variabel Dependen(Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.6803671
Most Extreme Differences	Absolute	0.089
	Positive	0.045
	Negative	-0.089
Test Statistic		0.089
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.		

sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Pada Tabel 3.1 berdasarkan hasil pengujian penelitian diatas menyatakan bahwa bisa dilihat nilai kolmogorov-smirnov yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.200 maka data berdasarkan uji one-Sampel kolmogorov-Smirnov test dinyatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linearitas hubungan di uji untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y nilai dinyatakan linear jika nilai sig. Devition Linearity > 0.05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independent (X) dengan variabel (Y). Namun jika sebaliknya apabila nilai sig. deviation linearity < 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 3.2**Hasil Uji Linearitas Variabel Independent (X1) Dan Variabel
Dependen (Y)****ANOVA Table**

			Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Betwe en Group s	(Combined)	481.78 1	13	37.06	4.064	.000
		Linearity	330.68 3	1	330.68 3	36.26 4	.000
		Deviation from Linearity	151.09 8	12	12.591	1.381	.219
	Within Groups		337.39 5	37	9.119		
	Total		819.17 6	50			

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Pada Tabel 3.2 berdasarkan hasil pengujian penelitian diatas menyatakan bahwa dapat terlihat nilai sig deviation pada linearitas sebesar 0.219 bila nilai tersebut > 0.05 maka terdapat ikatan yang linier antar variabel independen (X1) dengan variabel dependen(Y).

Tabel 3.3**Hasil Uji Linearitas Variabel Independent (X2) Dan Variabel Dependen (Y)****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja Karyawan *	Betwe en Group s	(Combine d)	630.31	16	39.394	7.092	.000
		Linearity	449.258	1	449.258	80.87 6	.000

Disiplin Kerja	Deviation from Linearity	181.052	15	12.07	2.173	.030
	Within Groups	188.867	34	5.555		
	Total	819.176	50			

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Pada Tabel 3.3 berdasarkan hasil pengujian penelitian menyatakan bahwasanya dapat dilihat nilai dari sig Deviation from Linearity sebesar 0.03 apabila nilai tersebut > 0.05 maka terdapat ikatan yang linier antar variabel independen (X2) dengan variabel dependen (Y).

c. Uji Multikoleniaritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan analisis nilai tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria antara variabel bebas dikatakan multikolinieritas apabila toleransinya $< 0,1$ dan $VIF > 10$. Dari pengujian yang dilakukan, tabeloefficienst adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Multikolinieritass
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.427	2.343
	Disiplin Kerja	.427	2.343

a. dependent variable: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Tabel 3.4 berdasarkan hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF yang tidak ada diatas 10 (nilai VIF yaitu 2.343, 2.343) dengan nilai tolerance dibawah 0,10 (nilai tolerance yaitu 0,427, 0.427). dalam arti seluruh variabel independen yang dipakai lolos dari indikasi multikolinieritas.

d. Uji Heterodeksitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatn ke pengamatan yang lainnya, maka disebut heteroskedastisitas. Regresi dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas apabila nilai koefisien korelasi linearregreasion mempunyai korelasi signifikan ($\text{sig} < 0.05$). dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Heteroskedastiditas
Correlations

			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.767**	.157
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.272
		N	51	51	51
	X2	Correlation Coefficient	.767**	1.000	.212
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.136
		N	51	51	51
	Unstand ardized Residual	Correlation Coefficient	.157	.212	1.000
		Sig. (2-tailed)	.272	.136	.
		N	51	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Pada table 3.5 berdasarkan pengujian penelitian uji heteroskedastisitas dengan uji rank spearman menunjukkan adanya nilai signifikan kedua variabel Independen

yakni, Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai sig. sebesar 0.272, Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai sig. sebesar 0.136 dimana kedua nilai variabel tersebut > 0.05 , sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

2) Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel ataupun lebih serta menunjukkan arah hubungan antar variabel bebas serta variabel terikat. Tujuan digunakannya regresi linear ialah untuk menguji serta mengetahui adanya pengaruh antar variabel bebas serta variabel terikat. Persamaan regresi linear dicari menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Prestasi kerja karyawan
α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien Regresi kepuasan kerja
β_2	= Koefisien Regresi disiplin kerja
X1	= Kepuasan kerja
X2	= Disiplin Kerja
e	= Estimasi error

Tabel 3.6
Hasil Regresi Linear Berganda
coefficients^a

Model		unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig.
		B	std. error	beta		
1	(constant)	11.922	4.261		2.798	.007
	X1	.157	.131	.175	1.196	.238

	X2	.468	.113	.608	4.156	.000
a. dependent variable: Prestasi kerja karyawan						

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Pada Tabel 3.6 Coefficients diatas bisa dibentuk model persamaan regresi linear berganda seperti dibawah ini :

$$Y = 11.922 + 0.157X_1 + 0.468X_2$$

Artinya model persamaan regresi linear berganda yaitu :

- Nilai konstanta (β_0) = 11.922 artinya variabel X1 dan X2 konstan atau tidak ada atau sama dengan 0, dengan asumsi ceteris paribus, Y akan bertambah 11.922.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 = 0.157 variabel X1 bertambah 1 satuan, dan X2 tetap tidak berubah atau tidak ada atau sama dengan 0, maka Y bisa bertambah sebesar 0.157, dengan asumsi ceteris paribus.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 = 0.468 artinya variabel X2 bertambah 1 satuan, dan X1 tetap tidak berubah atau tidak ada atau sama dengan 0, dengan asumsi ceteris paribus, Y akan bertambah 0.468.

b. Uji T test (Uji Parsial)

Jika nilainya signifikan, maka variabel dependen dianggap memiliki signifikansi yang besar xalam pengaruhi variabel dependen dari analisis regresi yang diperoleh nilai < 0.05 dan tabel coefficients adalah :

Tabel 3.7
Hasil Uji T Test
coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.922	4.261		2.798	.007
	X1	.157	.131	.175	1.196	.238
	X2	.468	.113	.608	4.156	.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan						

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Pada Tabel 3.7 berdasarkan hasil pengujian penelitian menunjukkan, nilai t_{hitung} Variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 1.196 dengan tingkatan signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,238 Artinya kepuasan kerja (X1) ada pengaruh signifikansi pada prestasi kerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Kemudian nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X2) sebesar 4.156 dengan tingkat signifikan < 0.05 yaitu 0.00 artinya disiplin kerja tidak ada pengaruh signifikansi pada kerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

c. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, dilakukan uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel kompensasi, variabel motivasi kerja, variabel konflik kerja dan variabel kinerja karyawan. Variabel independen dapat dikatakan signifikan mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama apabila sig. < 0.05 menurut pengujian tabel yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8

Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.958	2	229.979	30.731	.000 ^b
	Residual	359.218	48	7.484		
	Total	819.176	50			
a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan						
b. Predictors: (constant), Disiplin kerja, Kepuasan kerja						

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Pada Tabel 3.8 berdasarkan hasil pengujian penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 30.731 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,000. Nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} yaitu, 2.79 dan tingkatan signifikan $< 0,05$ yaitu, 0,000. dapat disimpulkan bahwa variabel bebas terdiri dari variabel kepuasan, disiplin kerja secara keseluruhan (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

d. Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi

menunjukkan tingkat hubungan antar variabel kompensasi, motivasi kerja dan variabel konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Dapat dikatakan bahwa semakin mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, Dari analisis regresi dapat diperoleh tabel Model Summary seperti berikut ini :

Tabel 3.9
Hasil uji R²
Model Summary

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.543	2.73564
a. Predictors: (constant), Disiplin kerja, Kepuasan kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja karyawan				

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2023

Pada Tabel 3.9 diatas menunjukkan besarnya nilai koefisien kolerasi (R²) yakni sebesar 0.561 yang berarti bahwa kontribusi variabel independen pengaruhnya terhadap variabel terikat sebesar 56,1%, sebaliknya sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

B. Pembahasan

a) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian dari perhitungan regresi linier berganda antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan didapat nilai t_{hitung} sebesar $2.974 > t_{tabel}$ 2.00 dan bentuk pengujiannya yaitu $2.974 > 2.00$ dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0.238 < 0.05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan hal ini menunjukkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka, apakah mereka bahagia atau tidak Bahagia ini adalah hasil yang diperoleh dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerja atau dengan melihat sikap mental serta hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja pegawai Pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Maksudnya apabila semakin tinggi tingkatan disiplin kepuasan yang dipunyai pegawai terhadap industri maka dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Memperlihatkan kalau kepuasan kerja cenderung mempengaruhi serta signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya terlihat dari kepuasan terhadap ikatan sesama teman sekerja, tempat kerja dan kepuasan terhadap informasi data yang diperoleh dalam usaha pencapaian kenaikan karir dan prestasi kerjanya.

Penelitian (Niska, 2018) yang memaparkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta. Penelitian (Khoerul, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada prestasi pegawai pada Bri Syariah Kc Surakarta. Prosiding yang ditulis oleh (Siti, 2018) Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh kompetensi serta kepuasan kerja terhadap prestasi pegawai di lingkungan kantor kementerian agama kota Mojokerto oleh (Masayu, 2018) bahwasanya berpengaruh positif dan signifikan pada pegawai. penelitian (Sadiari, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil penelitian dari perhitungan regresi linier berganda antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan didapat nilai t_{hitung} sebesar $4.156 > t_{tabel} 2.00$ dan bentuk pengujiannya yaitu $4.156 > 2.00$ dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut bisa di simpulkan hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja pegawai kepada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2015).

Dari hasil analisis bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, menunjukkan bahwasanya disiplin kerja cenderung pengaruhi serta signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan hasil tersebut maka hipotesis meningkat bahwasanya pelaporan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai serta efisiensi kerja pegawai. Hasil penemuan menunjukkan kalau pegawai dengan disiplin kerja yang baik mematuhi jam kerja yang lebih teratur, melakukan tugas pengaturan, lebih menguasai metode kerja, menghormati atasan terkait pekerjaan, mempunyai pemahaman kerja yang baik serta selalu bertanggungjawab atas kesalahan pekerjaan.

Penelitian (Khoerul, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada prestasi pegawai pada Bri Syariah Kc Surakarta. Prosiding yang ditulis oleh (Siti, 2018) Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. penelitian (Sadiari, 2018) menuturkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan Hasil Penelitian Dari Uji F (Uji simultan) Secara bersamaan dapat dikatakan bahwasanya Variabel independen kepuasan kerja(X1), disiplin kerja(X2) secara bersamaan dapat mempengaruhi Variabel dependen Prestasi Kerja Pegawai(Y) Secara signifikan. Berdasarkan kriteria uji F diatas bisa dilihat bahwasanya nilai F_{hitung} sebesar 30.731, sebaliknya F_{tabel} sebesar 2.79. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.731 > 2.79$) dan signifikann sebsar $0.000 < 0.05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut bisa di simpulkan hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara uji simultan berpengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan kepada Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Bersarkan analisis Regresi Linier Berganda didapatkan nilai koefisien kepuasan kerja (X1) sebesar 0.157 menyatakan bahwasanya variabel kepuasan kerja(X1) memiliki pengaruh positif serta signifikansi pada prestasi kerja karyawan dan nilai koefisien (X2) sebesar 0.468 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

(X2). Dari sini dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kerja karyawan.

Tidak hanya itu, didukung dengan perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui nilai R-Squared dari koefisien determinasi berganda sebesar 0.561 atau 56,1%. Nilai tersebut menunjukkan alterasi bahwa variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini jelas mendukung bahwa dengan adanya kepuasan kerja seta disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Penelitian (Khoerul, 2017) menuturkan bahwasanya kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada prestasi pegawai pada Bri Syariah Kc Surakarta. Prosiding yang ditulis oleh (Siti, 2018) Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. penelitian (Sadiari, 2018) memperjelas bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Dengan nilai thitung sebesar $2.974 > t_{tabel} 2.00$ dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0.238 < 0.05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Dengan nilai thitung sebesar $4.156 > t_{tabel} 2.00$ dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Berdasarkan pengujian uji F secara simultan dapat dikatakan bahwa variabel independen Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Secara signifikan. Berdasarkan kriteria uji F diatas bisa dilihat bahwasanya nilai F_{hitung} sebesar 30.731, sebaliknya F_{tabel} sebesar 2.79. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.731 > 2.79$) dan signifikann sebsar $0.000 < 0.05$, artinya H_{03} ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil tersebut bisa di simpulkan hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara uji simultan berpengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan kepada Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Daftar Pustaka

- Ahmad. (2017). *Proses dan Analisis Pendekatan Konseptual*. Yogyakarta: Deepublish, 45.
- Amiruddin, I. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 1.
- Ardian, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara* 4(2):63–74. Doi: 10.51279/Jan.V4i2.61.
- BPRS, B. S. S. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia BPRS*, www.bhaktisumekar.ac.id/tentangpengembangansumberdayamanusia.
- Erawati, E., & W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i1.29777>.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khoerul, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kc Surakarta*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3212/1/Skripsi.pdf>
- Masayu, M. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MOJOKERTO*. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/24629>
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, & M. T. L. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.
- Niska, U. N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bprs Harta Insan Karimah Surakarta)*. *Doctoral Dissertation, IAIN*

SALATIGA, 1–135. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/5169>

- Noorhayati. (2019). The Effect of Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline On The Performance Of PDAM Office Employees In Barito Utara District. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis* 13(02):133–43. Doi: 10.47191/Ijmra/v4-I3-08.
- Sadiari, L. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*.
- Siti, A. D. A. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 27–36.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA. Cv,.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta, 126–129.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 145–146.
- Sujerwani, W. V. (2015a). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 121.
- Sujerwani, W. V. (2015b). *Metodologi penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.
- Tarigan, B., & A. A. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/We.20.1.2890.1-10>.