

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kcp Buah Batu 2

Dilan Alamsah ^{1*}, Andhika Mochamad Siddiq ²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas INABA, Jl. Soekarno Hatta No.448 Bandung, Indonesia.

Email: dilanalamsah@student.inaba.ac.id ^{1*}, andhika.mochamad@inaba.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 22 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 1 Januari 2024; Diterima 20 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Alamsah, D., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kcp Buah Batu 2. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 460–470. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3687>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja di Bank BSI Buah Batu 2 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan analisis verifikatif & deskriptif. Data primer yang digunakan didapat dengan cara membagikan pra survei, kuesioner, pengumpulan dokumen, dan wawancara pada karyawan BSI Buah Batu 2. Sampel penelitian yang diambil menggunakan metode non-probalilitis sampling yaitu dengan teknik sampel penilaian, sehingga diperoleh 31 orang karyawan yang dijadikan sebagai populasi dan sampel penelitian. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompetensi secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hasil koefesien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,795 atau 79,5% yang artinya secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan kontribusi sebesar 79,5%, sementara 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Kompetensi; Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work Discipline, Motivation, and Competence on Job Satisfaction at Bank BSI Buah Batu 2 using a quantitative research method with a verificative and descriptive analytical approach. The primary data was collected through pre-surveys, questionnaires, document collection, and interviews with employees of BSI Buah Batu 2. The research sample was selected using a non-probability sampling method, specifically the judgment sampling technique, resulting in a total of 31 employees as both the population and sample of the study. Regression analysis results indicate that Work Discipline, Motivation, and Competence significantly influence Job Satisfaction. The coefficient of determination shows a value of 0.795 or 79.5%, meaning that overall, the variables of Work Discipline, Motivation, and Competence simultaneously influence Job Satisfaction, contributing 79.5%, while the remaining 20.5% is influenced by other factors.

Keyword: Work Discipline; Motivation; Competence; Job Satisfaction.

RESEARCH ARTICLE

1. Pendahuluan

Bank Syariah Indonesia (BSI), sebagai salah satu bank syariah terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Sebagai hasil dari merger beberapa bank syariah besar pada tahun 2021, BSI perlu menghadapi proses integrasi yang kompleks dan memastikan bahwa para karyawan tetap termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Kepuasan kerja karyawan di BSI Cabang Buah Batu 2 dapat diukur melalui data absensi, yang mencerminkan tingkat kedisiplinan dan kehadiran mereka di tempat kerja. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa tingkat absensi yang tinggi sering kali menjadi indikator ketidakpuasan kerja, yang dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan. Menurut Fadillah dan Santoso (2023), absensi yang tinggi sering kali berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja, di mana karyawan yang tidak puas cenderung lebih sering absen.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Bank BSI Buah Batu 2 Periode September -November 2024

No	Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Terlambat
1	September	31	25	5
2	Okttober	31	26	11
3	November	31	26	8

Sumber: Back Office BSI Buah Batu 2

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan september tercatat 5 karyawan Bank BSI yang sering datang terlambat, selanjutnya di bulan oktober jumlah karyawan yang terlambat meningkat menjadi 11 orang dan di bulan november terdapat 8 orang yang terlambat. Penyebab dari kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi yang terjadi di Bank BSI Buah Batu 2 dapat di lihat dari tabel 1 di atas karyawan yang sering terlambat dan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu ini menyebabkan tidak efisien dalam bekerja dan kurang termotivasi. Hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja terhadap karyawan. Fenomena ini didukung dengan melakukan pra survey kepada 31 karyawan sebagai data pendukung.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Karyawan Mengenai kepuasan kerja pada Bank BSI Buah Batu 2

No	Pernyataan	Jumlah karyawan	Presentase jawaban	
			Setuju	Tidak setuju
1	Saya mendapat penghargaan atas pencapaian yang sudah saya lakukan	31	26,6%	73,4%
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	31	25,8%	74,2%
3	Atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan manajerial	31	30%	70%
4	Tim yang kompak mempermudah dalam pekerjaan	31	48,4%	51,6%
5	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima	31	46,4%	53,6%
Rata-rata			35,4%	64,6%

Berdasarkan Tabel 2 yang menunjukkan hasil pra-survei terhadap 3 karyawan Bank BSI Cabang Buah Batu 2 mengenai kepuasan kerja, ditemukan bahwa 35,4% karyawan menyatakan setuju, sementara 64,6% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, sebanyak 74,2% karyawan melaporkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain keluhan terkait dengan kepuasan kerja, peneliti juga mendapati beberapa masalah lain yang dihadapi oleh karyawan Bank BSI Buah Batu 2. Salah satunya adalah masalah disiplin kerja, di mana sejumlah karyawan terlambat masuk kerja akibat ketidakpuasan terhadap tata tertib perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Putra (2023) menunjukkan bahwa

RESEARCH ARTICLE

karyawan yang disiplin dalam menjalankan waktu kerja cenderung merasa puas karena mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Selanjutnya, dapat dilihat pada Tabel 1 yang menggambarkan data jumlah karyawan dan absensi di Bank BSI Cabang Buah Batu 2. Tabel ini menunjukkan bahwa masih terdapat pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, dengan angka keterlambatan yang signifikan di setiap bulannya. Pelanggaran terbanyak tercatat pada bulan Oktober 2024, di mana sebanyak 11 karyawan terlambat. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah dalam disiplin kerja yang perlu segera diperbaiki. Disiplin kerja di Bank BSI sangat penting untuk memastikan bahwa semua proses perbankan syariah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang telah ditetapkan. Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah, Bank BSI memiliki serangkaian aturan ketat terkait operasional perbankan, termasuk pengelolaan dana nasabah dan pelaksanaan transaksi syariah. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kredibilitas dan reputasi bank. Karyawan yang disiplin diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selain disiplin, motivasi kerja juga menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Uthans, 2017). Keluhan lain yang dialami oleh karyawan Bank BSI Cabang Buah Batu 2 terkait dengan rendahnya motivasi kerja, yang turut berkontribusi pada kebiasaan terlambat datang ke tempat kerja. Kurangnya antusiasme dan dorongan internal untuk bekerja dengan maksimal menjadi faktor utama yang memengaruhi penurunan disiplin waktu.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Karyawan Mengenai motivasi di Bank BSI Buah Batu 2

No	Pernyataan	Jumlah karyawan	Presentase jawaban	
			Setuju	Tidak setuju
1	Menjalankan tugas agar mencapai target perusahaan	31	45,1%	54,9%
2	Saya merasa puas ketika diterima dan diakui sebagai bagian dari tim kerja	31	23,3%	76,7%
3	Saya merasa bahwa memiliki posisi terbaik dalam pekerjaan adalah hal yang saya kejar.	31	40%	60%
4	Kondisi kerja yang menyenangkan dapat memotivasi saya dalam bekerja dengan baik	31	33,3%	66,7%
5	Saya merasa bahwa kesuksesan saya di tempat kerja mencerminkan kemampuan saya	31	30%	70%
6	Saya merasa perlu untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja.	31	20%	80%
Rata rata			31,9%	68,1%

Berdasarkan Tabel 3 yang menunjukkan hasil pra-survei mengenai motivasi kerja karyawan Bank BSI Cabang Buah Batu 2, ditemukan bahwa 68,1% karyawan tidak merasa termotivasi, sementara 31,9% menyatakan setuju. Di Bank BSI Buah Batu 2, penghargaan terhadap pencapaian karyawan sangat jarang diberikan, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidakmampuan karyawan untuk berkembang. Kondisi ini memerlukan perhatian serius dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan Bank BSI Cabang Buah Batu 2 terkait kompetensi menunjukkan adanya kekurangan dalam pengetahuan pelayanan. Sebagai contoh, seorang nasabah yang mengunjungi cabang tersebut meminta bantuan untuk mengaktifkan aplikasi BSI Mobile agar dapat digunakan untuk transaksi harian. Namun, saat berinteraksi dengan petugas customer service, terlihat bahwa petugas tersebut kurang menguasai langkah-langkah teknis dalam proses aktivasi aplikasi. Ketidaksesuaian pengetahuan ini dapat memengaruhi kualitas interaksi antara karyawan dan nasabah, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi kurang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019)

RESEARCH ARTICLE

menunjukkan bahwa pengetahuan yang memadai tentang layanan perbankan dan prosedur transaksi oleh karyawan sangat memengaruhi kepuasan nasabah.

Tabel 4. Hasil Pra-Survei Karyawan Mengenai kompetensi di Bank BSI Buah Batu 2

No	Pernyataan	Jumlah karyawan	Presentase jawaban	
			Setuju	Tidak setuju
1	Saya memiliki ketertampilan dengan keahlian yang saya miliki	31	43,3%	56,7%
2	Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan	31	40%	60%
3	Saya mengikuti setiap pelatihan yang diberikan perusahaan	31	45,1%	54,9%
4	Saya dapat mendapatkan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan	31	43,3%	56,7%
5	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang yang saya lakukan	31	26,6%	73,4%
6	Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon nasabah tentang informasi yang dibutuhkan	31	45%	55%
Rata rata			40,5%	59,5%

Berdasarkan Tabel 4 yang menunjukkan hasil pra-survei mengenai kompetensi karyawan Bank BSI Cabang Buah Batu 2, diketahui bahwa 59,5% karyawan tidak setuju dengan pernyataan mengenai kompetensi mereka, sementara 40,5% menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang memiliki pengetahuan yang memadai di bidang yang mereka jalani. Sebanyak 73,4% karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terkait dengan pengetahuan yang mereka miliki, yang tentunya memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang lebih efektif dan pengembangan keterampilan yang relevan. Kompetensi karyawan sangat penting dalam industri perbankan yang kompleks, yang memerlukan keahlian khusus di berbagai bidang, seperti manajemen risiko, akuntansi, dan hukum perbankan syariah. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi di bidang-bidang ini diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian proses yang meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Afandi, 2021). Emron (2020) menambahkan bahwa MSDM bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan melalui langkah-langkah strategis guna meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2021), adalah sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan faktor-faktor seperti situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis yang mempengaruhi individu. Siswanto (2021) menjelaskan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan nilai-nilai, harapan, dan kebutuhan individu dalam organisasi. Disiplin kerja, yang dianggap sangat penting untuk perkembangan organisasi, adalah kesediaan individu untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi (Mangkunegara, 2021). Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, dan timbul dari kesadaran diri untuk melaksanakan tugas dengan baik (Handoko, 2019). Motivasi kerja memainkan peran penting dalam memberikan dorongan untuk menggerakkan potensi karyawan, menciptakan gairah kerja, serta meningkatkan kebersamaan dalam bekerja (Hasibuan, 2021). Triyono (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan internal untuk mencapai tujuan atau kebutuhan tertentu, baik secara fisik maupun mental. Selain itu, kompetensi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan

RESEARCH ARTICLE

efektivitas kinerja individu. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja, dan memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Hamidah (2020) juga menambahkan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan standar perusahaan. Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, penulis mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2020), yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan objek atau fenomena yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2020), metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data atau sampel yang telah dikumpulkan, tanpa melakukan analisis yang lebih mendalam atau menarik kesimpulan yang bersifat umum. Metode deskriptif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020), adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, baik satu variabel maupun lebih, tanpa membandingkan atau menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan verifikatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu untuk menguji kebenaran suatu hipotesis. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif dan verifikatif digunakan untuk menggambarkan serta menjawab rumusan masalah yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BSI Cabang Buah Batu 2.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja karyawan di Bank BSI Cabang Buah Batu 2. Dengan menggunakan metode deskriptif, data yang telah dikumpulkan akan diolah dan disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami untuk menggambarkan kondisi saat ini tanpa membuat perbandingan atau menarik kesimpulan yang bersifat umum. Hasil dari analisis ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi objektif yang ada di lapangan.

Tabel 5. Hasil interpretasi variable

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	31	4.00	20.00	10.8387	3.90808
Motivasi	31	8.00	35.00	18.3817	5.47526
Kompetensi	31	9.00	24.00	15.5806	4.60271
Kepuasan Kerja	31	13.00	49.00	29.0968	7.70867
Valid N (listwise)					

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang dilakukan, distribusi data yang diperoleh peneliti menunjukkan hasil yang bervariasi pada masing-masing variabel yang diteliti. Untuk variabel Disiplin Kerja (X1), nilai minimum yang tercatat adalah 4, sementara nilai maksimum mencapai 20, dengan nilai rata-rata sebesar 10,8387 dan standar deviasi 3,90808. Pada variabel Motivasi (X2), nilai minimum adalah 8 dan nilai maksimum sebesar 35, dengan rata-rata motivasi sebesar 18,3817 dan standar deviasi 5,47526. Sementara itu, variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai minimum 9 dan maksimum 24, dengan rata-rata 15,5806 dan standar deviasi 4,60271. Terakhir, untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), nilai minimum tercatat pada angka 13 dan maksimum 49, dengan nilai rata-rata sebesar 29,0968 dan standar deviasi 7,70867.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kelayakan data dalam memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Asumsi klasik ini mencakup beberapa uji, antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setiap uji bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak melanggar prinsip-prinsip dasar yang dapat memengaruhi validitas dan akurasi hasil analisis regresi yang akan dilakukan.

Tabel 6. Hasil Uji Normalisasi

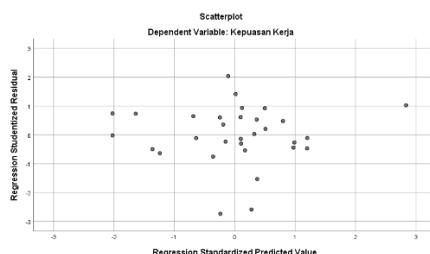
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	31
Test Statistic	.141
Asymp. Sig. (2-tailed)	.122

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai probabilitas *Kolmogorov Smimov* adalah serbersar 0,122. Nilai ini merlebih dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti residual dinyatakan berkontribusi normal pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja	.745	1.341
Motivasi	.750	1.333
Kompetensi	.985	1.016

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,745, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,750, dan variabel Kompetensi (X3) sebesar 0,985. Sedangkan nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X1) adalah 1,341, variabel Motivasi (X2) sebesar 1,333, dan variabel Kompetensi (X3) sebesar 1,016. Semua variabel menunjukkan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

RESEARCH ARTICLE

Pada gambar 1 hasil menyatakan bahwa titik yang menyebar secara tidak teratur dan tidak terbentuk pola yang terstruktur, dengan sebagian besar titik berada di sekitar nol. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang terlihat.

3.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen secara simultan. Metode ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BSI Cabang Buah Batu 2. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	.793	1.358	
1 Disiplin Kerja	.514	.113	.261
Motivasi	.756	.231	.537
Kompetensi	.053	.106	.032

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 0,793 + 0,514X_1 + 0,756X_2 + 0,243X_3$. Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 0,793 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja (Y) karyawan akan bernilai 0,793. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,514 dan bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, yang berarti setiap kenaikan 1% pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,514%. Begitu pula, koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_2) yang sebesar 0,756 dan bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara Motivasi dan Kepuasan Kerja, di mana setiap kenaikan 1% pada Motivasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,756%. Terakhir, koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,243 dan bernilai positif juga menunjukkan hubungan searah antara Kompetensi dan Kepuasan Kerja, yang berarti setiap kenaikan 1% pada Kompetensi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,243%.

3.1.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi. Koefisien determinasi (R^2) memberikan informasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Semakin besar nilai R^2 , semakin besar proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi, yang berarti model tersebut memiliki daya prediksi yang lebih baik.

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summaryb		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
	R	R Square		
1	.703a	.795	.739	1.775

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa nilai **R Square** sebesar 0,795 atau 79,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 79,5%. Sementara itu, 20,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

RESEARCH ARTICLE

3.1.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran asumsi yang telah diajukan dalam penelitian ini, berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah variabel-variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, serta untuk mengonfirmasi hubungan yang diusulkan dalam rumusan masalah. Dengan demikian, pengujian ini akan membantu dalam menarik kesimpulan yang valid mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 10. Uji T

Model	Coefficients		
	B	t	Sig
1	(Constant) .793	1.644	.122
	Disiplin Kerja .514	2.781	.001
	Motivasi .756	3.399	.004
	Kompetensi .053	4.692	.000

Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,01, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Begitu pula, pengujian terhadap Motivasi (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,04, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Terakhir, pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai sig sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima. Ini menandakan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Anova ^a	
	F	Sig.
Regression	8.813	.000b
1 Residual		
Total		

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) menunjukkan angka 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti uji F diterima, dan secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi (sig) yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, dan hasil uji F menunjukkan nilai 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,514%. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja (Adipura & Puspitasari, 2022; Afifah *et al.*, 2024; Baktiar *et al.*, 2024; Rosmiati *et al.*, 2023). Penelitian ini juga menemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji t, nilai signifikansi (sig) adalah 0,004, yang lebih kecil dari 0,05, dan uji F menunjukkan nilai 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hasil regresi linier berganda mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1% pada Motivasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,756%. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh signifikan dari Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Deswarta, 2017; Gustami *et al.*, 2024; Kumala & Saputro, 2024; Mustakim &

RESEARCH ARTICLE

Yurnalis, 2022; Octavianus & Turangan, 2023; Pratama & Siddiq, 2023). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji t, nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh Kompetensi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan uji F menunjukkan nilai 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Kompetensi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,053%. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Kepuasan Kerja (Santi & Suarmanayasa, 2022; Siddiq et al., 2023; Suroto et al., 2018). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,795 atau 79,5%, yang menunjukkan bahwa 79,5% variabilitas Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sementara itu, 20,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Alamsyah Yunus, 2013; Indrawan & Arifin, 2021).

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan Hasil analisis Analisis Deskriptif menunjukkan variasi yang signifikan dalam tingkat kepuasan kerja responden. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat disiplin kerja, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja yang moderat dengan variasi yang cukup besar. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ketiga variabel tersebut, baik secara individu maupun simultan, memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompetensi secara bersama-sama memengaruhi Kepuasan Kerja dengan kontribusi sebesar 79,5%. Saran untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan di BSI KCP Buah Batu 2 dapat dilakukan dengan memperkuat Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi. Dalam hal disiplin, Dengan menetapkan aturan yang tegas dan konsisten, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta supervisi yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan efisien. Untuk motivasi, penting menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas prestasi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan mendukung kesejahteraan mereka melalui berbagai fasilitas. Sementara itu, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, dukungan sertifikasi profesional, evaluasi berkala, program mentoring, dan rotasi jabatan. Semua langkah ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, semangat kerja, serta kepuasan karyawan secara keseluruhan.

5. Referensi

- Adipura, A., & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Journal of Management Economics and Accounting*, 1(3).
- Afifah, S. N., Muttaqin, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *eCo-Buss*, 7(2), 1493-1505. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1980>.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan

RESEARCH ARTICLE

Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>.

Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Valuta*, 3(1), 19-39.

Fauzi, A., & Manao, M. (2023). FAKTOR KEBIJAKAN KEDISIPLINAN SUMBER DAYA MANUSIA, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY "CSR", PENINGKATAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67-80. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.740>.

GS, I. A. D. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.

Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 926-936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>.

Indrawan, I., & Arifin, B. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BMT Al Ikhwan). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(2).

Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta*, Bandung.

Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2846-2855. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>.

Mangunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mustakim, M., & Yurnalis, Y. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERIKATAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(3), 541-553. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jimen.v7i3.21433>.

Nurhidayanti, A. R., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Di Kota Bandung. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5841-5849. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.8880>.

Octavianus, F., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 603-610.

Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.

Rosmiati, N., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2668-2678. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1767>.

RESEARCH ARTICLE

- Santi, P. N. K. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Wijaya, F. (2023). The effect of competence on job satisfaction and its impact on employee performance at the culture and tourism office of east Belitung Regency. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 289-297.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Suroto, A., Soetomo, W. E., & Hendrajaya, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Berdampak pada Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Jaya Solo. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 454542. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v15i2.1383>.
- Yunus, A., & Bachri, A. A. (2013). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. BUMI BARITO UTAMA CABANG BANJARMASIN. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(2), 167-190.