



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation
Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN SYARIAH CABANG BANDA ACEH

**Banta Karollah¹, Nasri Zarman², Muhammad³, Eliana⁴, Ferdi Nazirun
Sijabat⁵, Syamsiska Bancin⁶**

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Email : bantakarollah@stiesabang.ac.id

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Email : nasri@stiesabang.ac.id

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Email : muhammad@stiesabang.ac.id

⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Email : eliana@stiesabang.ac.id

⁵ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Email : ferdinazirunsijabat@stiesabang.ac.id

⁶ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Email : syamsiskabancin@stiesabang.ac.id

Abstract

The purpose of this research to determine the effect of discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Sharia pawnshops. The sample used was 33 data. Multiple linear regression is used as an analytical technique to produce a detailed picture of the relationship of each variable used. The results showed that there was a positive and significant effect of work discipline on employee performance at PT Pegadaian Syariah Banda Aceh Branch with a value of $t(2.455) > t \text{ table } (2.042)$ and job satisfaction also had a positive and significant effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh with $t \text{ value } (4.264) > t \text{ table value } (2.042)$, the results of the F test show that job discipline and job satisfaction simultaneously affect employee performance at PT Pegadaian Syariah Banda Aceh Branch with an F value of $45(56,983) > F \text{ table } (3,316)$. Suggestion, It is hoped that the leadership of PT Pegadaian Syariah Banda Aceh Branch can improve employee work discipline by providing salary deductions or demotion to employees who do not comply with regulations, for example employees are required to come to the office on time and increase job satisfaction by providing promotions for high achievers.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction to Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh berdiri pada tanggal 11 Oktober 1994 dan beroperasi hingga saat ini. Pegadaian merupakan sebuah perusahaan BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis yaitu permbiayaan, emas dan aneka jasa. Pegadaian juga merupakan salah satu bentuk keuangan bukan Bank di Indonesia yang mempunyai kegiatan membiayai kebutuhan masyarakat, baik itu bersifat produktif maupun konsumtif dengan menggunakan hukum gadai. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1150, gadai adalah suatu hak yang diperoleh pihak yang mempunyai piutang (pegadaian) atas suatu barang bergerak.

Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh di harapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan adanya jasa pembiayaan yang berbasis syariah dikarenakan dinamika didalam masyarakat terkait riba dalam system gadai konvensional. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh beralamat di Jl. Imam Bonjol No.14 Banda Aceh.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, Terlebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Manfaat Kinerja Menurut Werther dan Davis dalam buku Kristanti (2019:42-43) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain : 1. Performance improvement. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja. 2. Compensation improvement. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya. 3. Placement decision. Menentukan promosi, transfer, dan demotion. 4. Training and development needs. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal. 5. Career planning and development. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai. 6. Staffing process peficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan. 7. Informational inaccuracies and job-design errors. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan. 8. Equal employment opportunity. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan. 9. External challenges. Tantangan-tantangan eksternal. 10.Feedback. Umpan balik bagi karyawan dan perusahaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Afandi 2018:86), di antaranya sebagai berikut: 1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. 2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. 3. Tingkat motivasi kerja, yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. 4. Kompetensi, yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. 5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. 6. Budaya kerja, perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif. 7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja. 8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Indikator Kinerja Karyawan berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi atau

perusahaan tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi atau perusahaan akan semakin baik pula. Menurut Setiawan dalam Ariska (2018:8) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1. Ketepatan Penyelesaian Tugas Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Kesesuaian Jam Kerja Kesiediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran. 3. Tingkat Kehadiran Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. 4. Kerjasama Antar Karyawan Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. 5. Kepuasan Kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Pengertian Kedisiplinan Kerja menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:194) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Moenir dalam Widayaningtyas (2018:27) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2011:2).

Manfaat Disiplin Kerja setiap karyawan yang menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, disiplin memiliki manfaat. Menurut Siagian (2011:230) manfaat disiplin kerja yaitu : 1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. 2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. 3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. 4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. 5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Singodimedjo dalam Putro (2017:29), faktor yang memengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah: 1. Kompensasi besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi tegaknya disiplin. 2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Teladan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pegawai. 3. Peraturan para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti, dan diinformasikan kepada mereka. 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan keberanian pimpinan memberikan tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, 5. Pengawasan pimpinan diperlukan untuk mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. 6. Perhatian kepada pegawai. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Seperti kenaikan pangkat.

Indikator Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja menurut Siswanto dalam Ariska (2018:14) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1. Frekuensi kehadiran Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. 2. Tingkat kewaspadaan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi. Baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. 3. Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. 4. Ketaatan pada peraturan kerja hal ini bermaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. 5. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

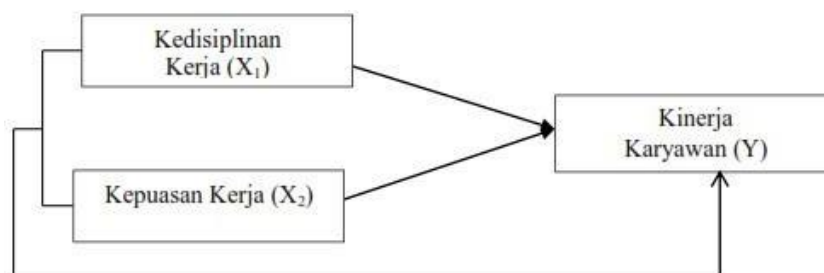
Pengertian Kepuasan Kerja menurut Handoko (2011:193) kepuasan (job satisfaction) merupakan

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa kerja oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial (Priyono. dkk, 2014: 228). Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Manfaat Kepuasan Kerja menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2019:19) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain : 1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan. 2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja. 3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. 4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. 5. Mengurangi tingkat absensi. 6. Mengurangi turnover. 7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja. 8. Meningkatkan motivasi kerja. 9. Menimbulkan kematangan psikologis. 10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Mangkunegara (2016:120) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. 2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Robbins dan Judge (2019:10) yang menentukan kepuasan kerja adalah : 1. Pekerjaan yang secara mental menantang karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. 2. Kondisi kerja yang mendukung karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai, keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan merepotkan. 3. Gaji atau upah yang pantas para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. 5. Rekan kerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah kepada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Kerangka Konseptual menurut Sugiyono dalam Pramono (2019:124) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Model penelitian yang akan dikembangkan adalah seperti tersaji pada Gambar 1.1 di bawah ini:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

Menurut Dantes dkk (2019:4) hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran dapat di tarik hipotesis, dalam penelitian ini adalah :

- Ho1 : Kedisiplinan (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) karyawan pada PT Pegadaian Cabang Banda Aceh
- Ha1 : Kedisiplinan (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) karyawan pada PT Pegadaian Cabang Banda Aceh
- Ho2 : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT Pegadaian Cabang Banda Aceh.
- Ha2 : Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT Pegadaian Cabang Banda Aceh.
- Ho3 : Kedisiplinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) karyawan pada PT Pegadaian Cabang Banda Aceh.
- Ha3 : Kedisiplinan (X1) dan kepuasan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) karyawan pada PT Pegadaian Cabang Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Menurut Arikunto (2019:4) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan pupulasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2019:4) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. Sejumlah 33 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikanto (2019:4). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono 2019:4).

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah ada uji kulitas dan uji hipotesa, uji kuliatas data digunakan metode regresi linier berganda menguji pengaruh variabel yang saling terikat satu sama lain. Kemudian perlu diketahui bukan variabel x (independen) saja yang mempengaruhi variabel Y (dependen) tetapi ada variabel lain yang bisa mempengaruhi dalam mengobservasi yaitu variabel error. Untuk menghasilkan nilai parametric yang shahih maka perlu dilakukan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear berganda, uji t, Uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,15 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya secara rata-rata

responden menyatakan setuju. Responden bekerja sama dengan rekan kerja responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,61 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dan responden senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja diperoleh dengan nilai rata-rata 3,91 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rerata untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,67 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner.

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden selalu hadir tepat waktu pada jam kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,48, artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,58 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden selalu menaati standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dan responden selalu menghargai sesama pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rerata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,76 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner.

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden menyukai pekerjaan yang menantang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden peduli dengan lingkungan kerja responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Perusahaan memberi gaji sesuai dengan pekerjaan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pekerjaan responden sesuai dengan kemampuan atau keahlian responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dan memiliki rekan kerja yang mendukung diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rerata untuk variabel kedisiplinan kerja sebesar 3,83 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner.

Pengujian Instrumen Data

1. Pengujian Validitas

Hasil uji validitas adalah semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0,344 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

2. Pengujian Reliabilitas

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, kepuasan Kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi loyalitas pelanggan berdasarkan masukan variabel independen.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,021 + 0,360X_1 + 0,610X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,021 artinya bila mana kedisiplinan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh adalah sebesar 3,021 pada satuan skala likert atau kinerja karyawan dapat dikatakan relatif cukup.
- Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,360. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel kedisiplinan kerja sebesar satu satuan pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,360. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 36%.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,610. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor Kinerja karyawan sebesar 0,610. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 61%. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 61%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,890 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 89%. Artinya kedisiplinan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. Sementara itu koefisiendeterminasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,778 artinya bahwa sebesar 77,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kedisiplinan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 22,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel yang diteliti dalam penelitian.

2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} hitung sebesar 56,983 pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,316. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh secara simultan (bersamaan).

3. Uji T (Parsial)

1. Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)
Pengaruh kedisiplinan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial yaitu nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($2,455 > 2,042$), maka keputusannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh secara parsial.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)
Pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($4,264 > 2,042$) sehingga dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh secara parsial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh dengan nilai t ($2,455$) $>$ dari t tabel ($2,042$).
2. Kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh dengan nilai t ($4,264$) $>$ nilai t tabel ($2,042$).
3. Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh dengan nilai F hitung 45 ($56,983$) $>$ dari F tabel ($3,316$).

REFERENSI

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Ariska Deni. (2018) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Karyawan Pada PT Arumbai Kasemba dan Banyumas*. Skripsi. Universita Muhammadiyah Purwokerto.
- Arianto Dwi Agung Nugroho 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal. *Economia*. Volume 9 Nomor 2.
- Duli Nikolaus 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan Spss*. Yogyakarta : Deepublish.
- Edison 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam 2012. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IMB SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Girsang Laura Bethesrida 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent)*. Jurnal *Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61 No. 2.
- Gunawan Fahmi Ari 2017. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Negeri Kecamatan Limbangan Kabupaten Garut*. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama. Bandung.
- Hanafi Bayu Dwilaksono 2017. *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance*. Jurnal : *Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* Vol.5 No.1. Hal 74.
- Hasibuan, S.P. Melayu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Junaidi Riko dan Febri Susanti 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP*. Kristanti Desi. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Limbong Kesita Nola, Mhd. Rozzi Syahputra, dan Cukrado Mandiri Sembiring 2019. *Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan*. Jurnal. *Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia. Vol. 5 No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Palupi Retno, Sri Anitah, dan Budiyono 2014. *Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengelola Kegiatan Belajar Dengan Hasil Belajar Ipa Siswa Kelas VIII Di SMP N 1 Pacitan*. Jurnal. *Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*. Vol.2 No.2 Hal 157;170.
- Pradipto NA, Sukarelawati, AA Kusumadinata 2017. *Pengaruh Komunikasi Persuasif Dalam Meningkatkan Kesadaran Solidaritas Anggota Scooter Mods Bogor Indonesia*. Jurnal. *Komunikasi*. Volume 3 Nomor 2.
- Pramono Cahyo 2019. *Hubungan Antara Financial Performance Dan Financial Risk Pada Sector Perbankan Indonesia*. Jurnal. *Manajemen*. Fakultas Social Sains. Vol.2 No.1. Hal. 124.
- Priyono dan Marnis 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Putro Nanang Yogi Anggoro 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT ASH Cabang Madiun)*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riyanto 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Roziqin 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averoes press, Pondok In Media.
- Sari. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XXX Di Lampung*

- Selatan. Skripsi : Fakultas Pertanian. Universitas Lampung.
- Sawi Ade Sri Putri dan Riyanto Wujarso 2019. Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Piutang Terhadap Peningkatan Laba Bersih Perusahaan. Jurnal. Akutansi Dan Perpajakan Jayakarta, Vol.1 No.1. Hal. 4.
- Siagian Sondang P 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Suparyadi, H 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM : Andi, Yogyakarta.
- Widyaningtyas Rika 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten). Skripsi. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Windarti Ana Nur 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Work Life Balance, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang). Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Yulianti Sella 2019. Analisis Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II, Bandar Husen Sastranegara Kota Bandung. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Zahara Fitria 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. Skripsi. Manajemen. STIE Sabang.