

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

**Windi<sup>1</sup>, Qomariah Lahamid<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup>UIN Sultan Syarif Kasim Riau

\*Correspondent email: [qomariah.l@uin-suska.ac.id](mailto:qomariah.l@uin-suska.ac.id)

**Abstract:** *This research was conducted at CV. Delta Sukses Jaya Duri. The aim of this research is to determine the effect of work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable on CV. Delta Sukses Jaya Duri. The sample in this study was 34 employees using the census or saturated sampling method. This research uses quantitative analysis and description using the path analysis method and the data is analyzed using the Smart-PLS program. The results of this study show that work discipline has a significant effect on job satisfaction at CV. Delta Sukses Jaya Duri with a calculated t value (3.957) < t table (1.650) with a P Value > 0.06. Work discipline has a significant effect on employee performance, with a t calculated value (3.459) < t table (1.650) with a P Value > 0, 05 shows that work discipline has a significant effect on employee performance, with a t value (0.195) < t table (1.650) with a P value > 0.05, then job satisfaction does not have a significant effect on employee performance with a t value (0.174) > t table (1.650) with P Value < 0.05, work discipline does not have a significant effect on employee performance mediated by job satisfaction. And based on the R-Square calculation, it is 55% and the rest is influenced by other variables.*

**Keywords:** *Work discipline; Employee performance; Job Satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi krusial dalam operasional perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, karena mereka menjadi kekuatan utama yang mendorong kemajuan perusahaan. Manajemen yang efektif sangat diperlukan di dalam perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan yang optimal. Faktor yang signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, yang mencakup individu-individu yang menyumbangkan energi, pemikiran, ide, bakat kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan mencapai kinerja unggul. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. lebih lanjut Kasmir menjelaskan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susbiyantoro et al., 2022; Zaahidah et al., 2022). Jika setiap sumber daya manusia (karyawan) menaati peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan hal ini dapat menjadikan kinerja setiap karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan (Hasibuan, 2014).

Disiplin merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan bekerja secara efisien.

Kepuasan dalam bekerja juga mejadi permasalahan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja yang lebih efektif dan efisien serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diteliti karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Indikator

kepuasaan kerja diukur oleh kedisiplinan, moral kerja, turnover karyawan besar maka kepuasaan kerja karyawan diperusahaan berkurang (Hasibuan, 2014).

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan mengenai kepuasan kerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Hasanah (2021) menjelaskan bahwa kepuasaan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama juga dijelaskan oleh Nuryatin (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasaan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Susbiyantoro et al., 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dalam penelitian Zaahidah et al., (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Nuryatin (2020) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja terhadap kepuasaan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Penelitian ini dilakukan pada CV. DSJ yang merupakan perusahaan pelayanan jasa bengkel yang ada di Riau. Data lapangangan diperoleh bahwa target yang direncanakan tidak terealisasi 100%.

**Tabel 1.** Data Target Karyawan CV. DSJ Penyelesaikan Pelayanan Periode 2018-2022

Tahun	Target Pelayanan	Pencapaian (Realisasi)	Presentasi Pencapaian (%)
2018	3.000 mobil	2.706	90,2 %
2019	3.000 mobil	2.764	92,1 %
2020	2.950 mobil	2.790	94,5 %
2021	2.900 mobil	2.668	92,3 %
2022	2.900 mobil	2.610	89,4 %

*Sumber data: CV. Delta Sukses Jaya Duri, 2022*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa target dan realisasi pelayanan karyawan mengalami fluktuasi selama 5 tahun. Dan selama 3 tahun terakhir menurun secara berturut, yaitu pada tahun 2020 sebesar 94,5% pada tahun 2021 menurun menjadi 92,3%, dan pada tahun 2022 juga menurun menjadi 89,4 %, sehingga karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam berbagai tugas yang dikerjakan. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang baik karena tidak tercapai target setiap tahunnya. Berdasarkan wawancara survey yang peneliti lakukan menyatakan bahwa karyawan belum mencapai target dikarenakan karyawan masih sering datang tidak pada waktunya atau tingkat disiplin pegawai yang masih relatif rendah. Dan salah satu faktor lain yaitu dapat dilihat dari tingkat pengetahuan karyawan dalam menangani masalah yang timbul, kemudian kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga masih rendah, hal ini dapat dilihat banyak pekerjaan yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan secara maksimal atau tepat pada waktunya.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dengan disiplin maka karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Di dalam perusahaan sangatlah penting menegakkan disiplin karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, maka perusahaan atau organisasi sulit untuk mewujudkan tujuan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi terkhusus karyawannya pada CV. DSJ.

**Tabel 3.** Ketidakhadiran Karyawan CV. DSJ Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi				Total	Presentase (%)
			S	I	A	T		
2018	50	255	3	6	6	7	22	44 %
2019	53	255	4	8	5	9	26	49 %
2020	42	255	6	5	4	6	21	50 %
2021	37	255	5	6	5	4	19	51 %
2022	34	255	2	4	3	3	12	35 %

*Sumber data :CV. DSJ, 2022*

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran yang sangat berfluktuasi. Ketidakhadiran tertinggi yaitu pada tahun 2021 sebesar 51 % dan ketidakhadiran terendah yaitu pada tahun 2022 sebesar 35%. Terlihat dari ketidakhadiran tersebut masih banyak karyawan yang terlambat sehingga nilai kinerja karyawan masih kurang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan kurang maksimal. Dari

hasil wawancara menunjukkan bahwasannya penyebab ketidakdisiplinan yang terjadi karena kurangnya pengawasan serta kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya. Banyak karyawan yang datang terlambat, karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan dan karyawan yang pada saat istirahat datang kembali ke tempat kerja tidak sesuai jam yang telah ditentukan sehingga mengakibatkan tidak optimalnya jam kerja perusahaan. Ketidadisiplinan seperti ini bisa membuat perusahaan mengalami kerugian baik dalam jumlah kecil maupun besar.

Selanjutnya dilapangan ditemukan juga ketidakpuasan ditunjukkan dengan tingkat turnover karyawan yang tinggi pada perusahaan tersebut. Berikut tabel tingkat turnover karyawan. Berikut data tingkat turnover karyawan.

**Tabel 2.** Tingkat Turnover karyawan CV. DSJ Periode 2018-2022.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO
		Masuk	Keluar		
2018	50	4	4	50	8 %
2019	50	7	4	53	7,76 %
2020	41	4	3	42	7,22 %
2021	37	-	-	37	-
2022	32	4	2	34	6,06%

Sumber data: CV. DSJ, 2022

Dari table 2 dapat dilihat tingkat perputaran karyawan (LTO) pada CV. Deltra Sukses Jaya Duri dalam 5 tahun terakhir mengalami Flukturasi secara menurun, dengan tingkat LTO tertinggi pada tahun 2018 sebesar 8 % dan tingkat LTO terendah pada tahun 2022 yaitu sebesar 6,06 %. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan menyatakan bahwa alasan karyawan keluar disebabkan oleh permintaan karyawan sendiri, mereka memilih untuk resign dengan alasan berpikir pada masa depan atau ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dan kurangnya disiplin karyawan pada peraturan yang ditetapkan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan, dan sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas maka akan terjadi penurunan pada tingkat kinerja karyawan. Tingkat ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat dari data keluar masuk karyawan (*Turnover*) yang terus menurun dari tahun ke tahun. Berdasarkan hasil paparan latar belakang yang telah dijelaskan, maka elakukan penelitian kinerja perusahaan ditinjau dari aspek disiplin dan kepuasan kerja.

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang karyawan pada CV. DSJ . Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Supriyanto (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain. Dikarenakan jumlah sampel 34 responden, maka teknik sensus digunakan. Teknik Pengumpulan Data yaitu dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2023 sampai selesai penelitian ini, pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 4.0.



**Gambar 1.** Model Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis. Pertama, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

**HASIL**

**Uji validitas**

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan kriteria nilai loading factor di atas 0,7. Hasil *Convergent Validity* dapat dilihat sebagai berikut:

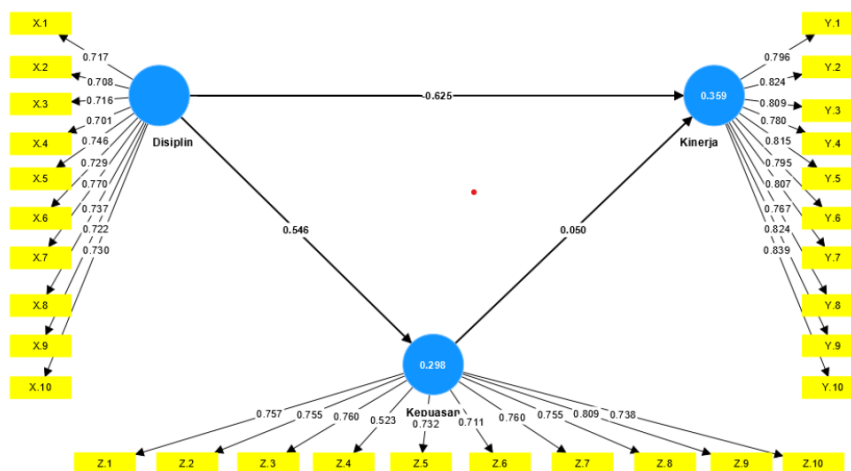
**Tabel 4.** Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Disiplin Kerja	X.1	0.716	Memenuhi Convergent Validity
	X.2	0.756	Memenuhi Convergent Validity
	X.3	0.738	Memenuhi Convergent Validity
	X.4	0.719	Memenuhi Convergent Validity
	X.5	0.747	Memenuhi Convergent Validity
	X.6	0.716	Memenuhi Convergent Validity
	X.7	0.751	Memenuhi Convergent Validity
	X.8	0.746	Memenuhi Convergent Validity
	X.9	0.729	Memenuhi Convergent Validity
	X.10	0.747	Memenuhi Convergent Validity
Kepuasan Kerja	Z.1	0.730	Memenuhi Convergent Validity
	Z.2	0.732	Memenuhi Convergent Validity
	Z.3	0.771	Memenuhi Convergent Validity
	Z.4	0.547	Tidak Memenuhi Convergent Validity
	Z.5	0.725	Memenuhi Convergent Validity
	Z.6	0.760	Memenuhi Convergent Validity
	Z.7	0.741	Memenuhi Convergent Validity
	Z.8	0.725	Memenuhi Convergent Validity
	Z.9	0.813	Memenuhi Convergent Validity
	Z.10	0.754	Memenuhi Convergent Validity
Kinerja Karyawan	Y.1	0.783	Memenuhi Convergent Validity
	Y.2	0.785	Memenuhi Convergent Validity
	Y.3	0.826	Memenuhi Convergent Validity
	Y.4	0.772	Memenuhi Convergent Validity
	Y.5	0.830	Memenuhi Convergent Validity
	Y.6	0.722	Memenuhi Convergent Validity
	Y.7	0.815	Memenuhi Convergent Validity
	Y.8	0.803	Memenuhi Convergent Validity
	Y.9	0.791	Memenuhi Convergent Validity
	Y.10	0.763	Memenuhi Convergent Validity

Sumber: Pengolahan data SmartPLS 4.0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, sudah memenuhi kriteria nilai outer loading yang baik yaitu >0.70. Namun pada variabel kepuasan kerja terdapat satu pernyataan kuesioner (Z.8) yang tidak memenuhi *convergent validity*.

**Gambar 1.** Outer Model Kedua Pengukuran



**Uji Realibilitas**

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji realibilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan keakuratan dan konsisten dalam mengukur konstruksi. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbach's alpha diatas 0.70. Hasil dari pengujian composite reliability dan cronbach's alpha dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Nilai Composite dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Disiplin	0.902	0.918
Kepuasan	0.905	0.920
Kinerja	0.940	0.949

Sumber: Pengolahan data SmartPLS 4.0.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas atau >0,67 untuk variabel laten independen dalam *model structural* (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan *Smart PLS 4.0* diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.298	0.277
Kinerja Karyawan	0.359	0.317

Sumber: Pengolahan data SmartPLS 4.0

Tabel *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,298 dan dinyatakan memiliki nilai kurang baik. Kemudian *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilai sebesar 0,359 dan dinyatakan memiliki nilai lemah.



**Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)**

Penilaian *goodness of Fit* diketahui dari nilai *Q-square*. Nilai *Q-square* memiliki arti sama dengan *coeficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-square* maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan *R-square* sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R\text{-square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,359) \times (1 - 0,298)] \\
 &= 1 - (0,641 \times 0,702) \\
 &= 1 - (0,449) \\
 &= 0,551 \text{ (55\%)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,551 atau 55% hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang sedang.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan olahan data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini dengan melihat *R statistic* dan *P Value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila *P Value* < 0,05. Pada penelitian ini untuk melihat hubungan langsung atau tidak langsung dapat dilihat dengan menggunakan *Smart PLS* dengan metode *bootstrapping*. Berikut tabel pengujian statistik hipotesis :

**Tabel 7.** Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Disiplin Kerja->Kepuasan Kerja	0.546	0.591	0.138	3.957	0.000
Disiplin Kerja->Kinerja Karyawan	0.625	0.633	0.181	3.459	0.001
Kepuasan Kerja->Kinerja Karyawan	0.050	0.048	0.257	0.195	0.845
Disiplin Kerja->Kepuasan Kerja->Kinerja Karyawan	0.027	0.023	0.157	0.174	0.862

Sumber: Pengolahan data *SmartPLS 4.0*

Dengan demikian dipeoleh hasil sebagai berikut, pertama, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Delta Sukses Jaya Duri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,957) < t_{tabel} (1,650)$  dengan *P Value* > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. DSJ. Kedua, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,459) < t_{tabel} (1,650)$  dengan *P Value* > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. DSJ. Ketiga, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. DSJ menunjukkan nilai  $t_{hitung} (0,195) > t_{tabel} (1,650)$  dengan *P Value* < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. DSJ. Ketiga, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja pada CV. Delta Sukses Jaya Duri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (0,174) > t_{tabel} (1,650)$  dengan *P Value* < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja pada CV. DSJ

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Delta Sukses Jaya Duri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,957) < t_{tabel} (1,650)$  dengan  $P Value > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Delta Sukses Jaya Duri.

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan, dan disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang penting dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu hasil dari penelitian (Alwi, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan (Zaahidah et al., 2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,459) < t_{tabel} (1,650)$  dengan  $P Value > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri.

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena dengan kedisiplinan karyawan yang tinggi maka semua pekerjaan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik tanpa ada hambatan yang besar dan memunculkan kesadaran bagi karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dan jika karyawan sudah melakukan disiplin kerja di dalam suatu perusahaan atau pekerjaan maka meningkatlah kinerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini didukung oleh Penelitian tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Wibisono et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jayanti, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dalam penelitian (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (0,195) > t_{tabel} (1,650)$  dengan  $P Value < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan bengkel pada dasarnya mereka lebih mengutamakan kepuasan pelanggan dibandingkan kepuasan mereka sendiri sebagai seorang karyawan. Karyawan bengkel itu puas atau tidaknya mereka, mereka harus tetap memberikan kinerja yang baik serta memberikan kepuasan kepada pelanggan. Apabila tidak memberikan pelayanan dan kinerja yang baik maka pelanggan akan kecewa dan pimpinan akan komplek dengan kinerja yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Kharisma, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Azhari et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi dengan Kepuasan Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja pada CV. Delta Sukses Jaya Duri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (0,174) > t_{tabel} (1,650)$  dengan  $P Value < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja pada CV. Delta Sukses Jaya Duri. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak bisa dikatakan sepenuhnya memediasi antara disiplin terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan bengkel pada dasarnya mereka lebih mengutamakan kepuasan pelanggan dibandingkan kepuasan mereka sendiri sebagai seorang karyawan. Karyawan bengkel itu puas atau tidaknya mereka, mereka harus tetap memberikan kinerja yang baik serta memberikan kepuasan kepada pelanggan. Apabila tidak memberikan pelayanan dan kinerja yang baik maka pelanggan akan kecewa dan pimpinan akan komplek dengan kinerja yang mereka lakukan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Rafika, 2020)

yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel kinerja kerja terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan penelitian selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut, bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan, dan disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang penting dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. sehingga masih diperlukan nya penelitian lebih lanjut terhadap faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak di teliti oleh penulis.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Untuk menerbitkan artikel ilmiah yang layak diterbitkan, membutuhkan proses yang harus dilalui. Artikel yang penulis buat ini telah melalui proses arahan reviewer, editor dan hal-hal yang telah ditentukan oleh Jurnal Synergy. Penulis juga mengucapkan terimakasih arahan dan saran yang diberikan oleh tim jurnal, sehingga artikel ini layak terbit. Demikianlah ucapan terimakasih ini penulis sampaikan dan lain waktu masih dapat bekerja sama lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening 3.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jayanti, N. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. 2(3).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kharisma, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/Jmbk.V4i6.9832>.
- Rafika, S. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bri Syariah Kota Dan Kabupaten Semarang.
- Susbiyantoro, S., Janaka, J., Sundawan, M. D., Wibowo, S. N., & Solahudin, A. (2022). Effect Of Work Discipline On Employee Performance With Employee Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Daengku: Journal Of Humanities And Social Sciences Innovation*, 2(6), 805–815. <https://doi.org/10.35877/454RI.Daengku1298>.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Wibisono, G., Sri Asih, A. A. K., & Mahawira, B. K. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali (Studi Pada



Astagina Resort Villa And Spa Bali). *Journal Research Of Management*, 1(2), 43–50.  
<https://doi.org/10.51713/Jarma.V1i2.18>.

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104.  
<https://doi.org/10.47313/Pjsh.V6i2.1255>.

Zaahidah, A., Susita, D., & Usman, O. (2022). The Influence Of Work Discipline On Employee Performance With Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variables In Functional Position Group. *Devotion Journal Of Community Service*, 3(14), 2726–2735.  
<https://doi.org/10.36418/Dev.V3i14.332>.