



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. AUTOKORINDO PRATAMA**

**Rico Maulana Ibrahim¹
Nur Cahyadi²**

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Gresik

Email: ricovegas193@gmail.com¹ nurcahyadi@umg.ac.id²

Informasi Naskah

Diterima:

3 November 2024

Revisi:

20 Desember 2024

Terbit:

24 Desember 2024

Kata Kunci:

*Employee Performance,
Job Satisfaction, Work
Discipline, Structural
Equation Modeling.*

Abstrak

This kind of research is known as causal research, which aims to determine the connection between an occurrence or the problem under study and the impact of the factors under investigation. Finding out how work discipline affects employee performance and work satisfaction as a mediating variable is the goal of this study.

A quantitative approach is the research methodology employed. With a sample of 137 Department of Production employees, the population of this study included 162 employees of PT. Autokorindo Pratama. Research employing structural equation modeling, or structural equation modeling (SEM), is the main emphasis of the data assessment method.

The research results show that work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT. Autokorindo Pratama employees, which shows that the more work discipline is applied, the better the employee's performance. Work discipline also has a positive and significant effect on job satisfaction of PT. Autokorindo Pratama employees, which shows that the more work discipline applied, the higher employee job satisfaction. PT. Autokorindo Pratama. Employee performance is not influenced by their job satisfaction. Job satisfaction cannot mediate the relationship between work discipline and employee performance.

PENDAHULUAN

Mengelola dan mengatur jumlah karyawan dalam suatu organisasi, mulai dari pegawai baru hingga masa berakhir dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia Cahyadi et al. (2023:2). Di era modern ini, bekerja sudah menjadi sebuah kebutuhan bagi individu untuk beraktivitas. Pekerjaan selain untuk memenuhi kebutuhan vital juga mempunyai peranan penting dalam perkembangan karir dan status sosial seseorang di lingkungannya. Semakin baik kinerja karyawan,

semakin besar peluang mereka untuk kemajuan karier, penghargaan, dan kontribusi signifikan terhadap kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja baik dari segi mutunya maupun jumlahnya selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya (Mangkunegara, 2021:67.). Pelaksanaan tugas secara efektif dan tepat waktu adalah tanda kinerja karyawan yang baik, yang merupakan kunci untuk mencapai hasil terbaik. Kinerja yang baik juga dapat memperbaiki kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan dan loyalitas serta komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dengan baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Dalam menentukan keberhasilan individu untuk mencapai hasil kerja terbaik, ini tidak lepas dari pentingnya peran *sdm* yang juga bisa berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019). Tercapainya tujuan bisnis tidak lepas dari permasalahan sumber daya manusia yang harus diatasi agar dapat mengatasi persaingan global. SDM memainkan peran penting dalam keberhasilan tujuan individu dan profesional. Disiplin kerja merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan individu dan organisasi.

Fungsi operasional MSDM yang paling penting adalah disiplin, karena tingkat kedisiplinan seorang pegawai berhubungan dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2020: 193). Kedisiplinan yang baik menunjukkan bahwa seseorang merasa bertanggung jawab atas tindakan yang diambil. Hal ini meningkatkan motivasi untuk bekerja, semangat untuk bekerja, dan pencapaian tujuan. Tidak hanya mencerminkan komitmen & tanggung jawab karyawan, namun juga dapat memberi dampak baik untuk pengembangan karir dan pencapaian tujuan perusahaan. Di lain sisi, disiplin kerja yang buruk dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi dan berdampak jelek terhadap kinerja pegawai.

PT. Autokorindo Pratama atau lebih dikenal dengan PT. AKP, merupakan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang didirikan pada tahun 1995. Berlokasi di Gresik, perusahaan terus berkembang dan berinovasi secara inovatif hingga menjadi perusahaan lean manufacturing yang mampu memproduksi velg baja yang memenuhi standar internasional dan harga terjangkau. Ini sesuai dengan tujuan perusahaan untuk menjadi produsen velg baja truk terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini memiliki kemampuan Produksi tahunan sekitar 600.000 unit. Untuk menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kualitas setinggi-tingginya, seluruh produk telah memenuhi Standar Nasional Indonesia (SNI), Standar Internasional Jepang (JIS) dan Standar *Japan Automobile Organization (JASO)*.

Upaya perusahaan dalam mencapai efisiensi dan keunggulan telah diakui oleh berbagai produsen otomotif di Indonesia melalui berbagai penghargaan. Perusahaan selalu melakukan yang terbaik untuk menciptakan lingkungan pekerjaan di mana karyawan dapat belajar dan mencapai potensi mereka. Oleh karena itu, perusahaan sangat mementingkan etos kerja yang baik dan tempat kerja yang harmonis. Dengan adanya *Kaizen (continuous Improvement)* dan karyawan yang bermotivasi tinggi, maka dapat dipastikan PT. Autokorindo Pratama bisa menjadi nomor 1 dalam industri velg baja di Indonesia.

Sebagai bagian dari *Dept. Production*, beberapa lini telah melakukan proses produksi sesuai dengan SOP. Dengan mengikuti SOP secara disiplin, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap tahapan produksi dilakukan sesuai dengan standar mutu internasional yang sudah diterapkan, meskipun telah dilakukan sama dengan prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku, permasalahan tingkat *reject* di beberapa lini produksi masih tetap ada. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur operasional saja tidak cukup untuk menjamin kualitas produk yang dihasilkan.

Fakta bahwa terdapat 177 karyawan yang dilibatkan dalam upaya penyelesaian masalah ini, menunjukkan adanya kompleksitas yang harus dihadapi. Jumlah karyawan yang banyak tentu mempunyai pengalaman, keterampilan, dan kecerdasan yang berbeda-beda dalam memahami proses produksinya. Koordinasi dan komunikasi yang efektif di antara mereka adalah kunci untuk

mengidentifikasi dan mengatasi akar permasalahan *reject* yang ada.

Penelitian yang dilakukan saat ini berfokus pada upaya mengidentifikasi penyebab tingginya tingkat *reject* pada beberapa lini produksi di perusahaan. Permasalahan ini telah lama menjadi perhatian, namun solusi yang diterapkan selama ini belum mampu mengatasi akar permasalahan secara efektif. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih komprehensif dan sistematis diperlukan untuk dapat memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat *reject*.

Tabel 1. Data *Reject* Pada Tahun 2023

Data <i>Reject</i> Januari - Desember 2023		
Line	Total Product	Total <i>Reject</i>
Disc Line	303.855	1.035
Rim Line	273.187	2.154
SideRing Line	298.406	1.641
Assy Line	274.489	300

Sumber: data diolah, (2024)

Pada tahun 2023 terdapat beberapa permasalahan mengenai tingginya tingkat *reject* pada beberapa lini produksi. Tingginya jumlah produk cacat atau tidak lolos standar kualitas dapat menyebabkan kerugian yang besar dari segi keuangan dan reputasi perusahaan yang berdampak tidak hanya pada profitabilitas, tetapi juga dapat mempengaruhi kepercayaan pelanggan terhadap kualitas produk yang dihasilkan.

Berbagai faktor dapat menjadi penyebab tingginya tingkat *reject*, seperti terdapat kemungkinan adanya keterkaitan dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan, seperti tingkat ketidakhadiran (Datang Telat, Izin, dan Alpha) karyawan yang cukup tinggi.

Tingkat kehadiran karyawan perusahaan ini sebagian besar lebih rendah dari ketentuan yang ditetapkan perusahaan yaitu 98,00%. Terdapat beberapa bulan dimana tingkat presensi berada di bawah standar yang ditetapkan perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan-bulan tersebut sedikit lebih tinggi dibandingkan bulan-bulan lainnya. Manajemen perusahaan harus mengevaluasi dan mencari solusi untuk meningkatkan tingkat kehadiran karyawan, sehingga dapat mencapai target persentase kehadiran yang diinginkan yaitu diatas 98,00%. Dengan cara ini, produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan dapat terus meningkat.

Adapun indikasi beberapa penyebab lain yakni, tidak mematuhi prosedur operasi standar, kelalaian dalam pemeriksaan, kurangnya perhatian terhadap kualitas, kesalahan dalam proses produksi, maupun kurangnya pengawasan dan pengendalian kualitas yang efektif. Disiplin kerja yang buruk dapat mengarah pada kesalahan-kesalahan dalam proses produksi, yang berujung pada produk cacat atau *reject*.

Dalam beberapa kasus, permasalahan ini juga dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dapat berdampak pada motivasi, fokus, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas produksi. Jika pegawai merasakan tidak puas terhadap lingkungan kerja, kompensasi, atau kesempatan pengembangan, hal ini dapat memicu ketidaktelitian, kurang konsentrasi, atau bahkan kecerobohan dalam bekerja. Kondisi ini dapat menyebabkan peningkatan tingkat *reject*, terutama pada lini-lini produksi yang lebih rentan terhadap kesalahan manusia.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu melakukan analisis mendalam terhadap akar penyebab tingkat *reject* yang tinggi. Selain itu, perusahaan juga harus memperkuat sistem pengendalian kualitas, mulai dari pemilihan bahan baku, pemantauan proses produksi, hingga inspeksi akhir produk. Dengan langkah-langkah yang terencana dan terintegrasi, perusahaan dapat menurunkan tingkat *reject* secara signifikan dan meningkatkan efisiensi serta daya saing dalam industri.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana disiplin kerja

mempengaruhi kinerja karyawan. yang digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara pencapaian kinerja yang diharapkan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan yang berlaku. memberi manajemen petunjuk tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dan membangun strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Hubungan antara kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak selalu linier. Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja menghubungkan variabel bebas (disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan secara hukum, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016: 481). Menurut Afandi (2018) kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas Pekerjaan : Kualitas kerja dapat diukur dengan mengukur seberapa efektif dan efisien seorang pegawai melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien dengan bantuan sumber daya lain untuk mencapai tujuan perusahaan
- b. Kuantitas Pekerjaan : Semua bentuk satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam angka. Oleh karena itu, kuantitas pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu, yang terlihat dari *output* pegawai dalam bekerja serta bagaimana mereka memanfaatkan waktu dan tenggat waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.
- c. Pelaksanaan Tugas : Sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan, tergantung pada dapat dipercaya atau tidaknya seorang pegawai untuk melakukan tugas sesuai petunjuk kerja dan bagaimana mereka mampu mengambil inisiatif dan memperhatikan pekerjaan mereka untuk melakukannya dengan baik.
- d. Tanggung Jawab : Kesadaran seseorang terhadap perilaku dan tindakannya, baik disengaja maupun tidak. Tanggung jawab kerja adalah kesadaran bahwa karyawan mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan dan norma-norma sosial. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten tanpa melanggar peraturan yang berlaku (Sinambela, 2016: 335). Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme untuk memastikan pekerja mematuhi peraturan syarikat dan mematuhi norma yang ditetapkan dalam organisasi (Rahmansyah & Cahyadi, 2024). *Discipline is management action intended to enforce organizational standards* (Davis dalam Mangkunegara, 2020: 129). Menurut (Rivai dalam sinambela, 2019:355), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa aspek:

- a. Kehadiran: Merupakan metrik penting untuk kedisiplinan dan karyawan yang kurang disiplin biasanya terbiasa masuk kerja terlambat.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja: Pegawai yang menaati peraturan akan menjaga tata kerja dan selalu mengikuti petunjuk kerja yang ditetapkan perusahaan.

- c. Ketaatan pada standar kerja: Terlihat dari banyaknya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan atas tugas yang diberikan.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi: Karyawan yang sangat waspada akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dengan menggunakan sumber daya secara efektif.
- e. Bekerja etis: Merupakan bagian dari disiplin kerja pegawai, karena beberapa pegawai mungkin bertindak tidak pantas atau tidak hormat terhadap pemangku kepentingan.

Kepuasan Kerja

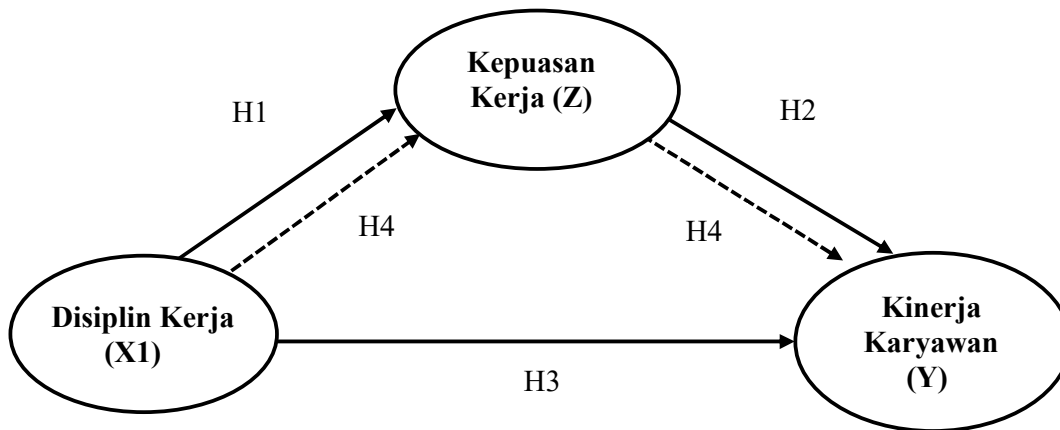
Kepuasan kerja merupakan perasaan apakah seorang pegawai mendukung atau tidaknya pekerjaan atau kondisinya (Davis dalam Mangkunegara, 2016:117). Sedangkan menurut (Sinambela, 2016:303), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dibentuk oleh usahanya (internal) dan didukung oleh faktor dari luar (eksternal). Perasaan ini berkaitan dengan lingkungan kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Secara umum, kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau sikap positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Persepsi seseorang tentang seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi nilai-nilai mereka adalah hasil dari seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.

1. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021: 73) kepuasan kerja merupakan hal yang memiliki sifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2021:82) adalah pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawas dan rekan kerja.

- a. Kerja
Ada unsur kesenangan dalam isi pekerjaan yang dilakukan seseorang.
- b. Pengawasan
Orang yang memberikan arahan atau petunjuk tentang cara melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan.
- c. Upah/Gaji
Upah/Gaji adalah besarnya imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya menurut kebutuhannya.
- d. Promosi
Penilaian seseorang dapat ditingkatkan melalui promosi.
- e. Rekan Kerja
Jika seseorang selalu bekerja dengan mereka, mereka mungkin dianggap sebagai rekan kerja pekerjaan, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Tabel 2.1 Kerangka Penelitian



HIPOTESIS

- H1: Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2: Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian jenis ini bersifat kausal, artinya tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana suatu fenomena terjadi atau untuk memecahkan masalah yang diteliti, serta untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel penelitian berdampak pada fenomena tersebut. Dalam penelitian ini, ada tiga variabel. Disiplin kerja (X1) berfungsi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja (Z) berfungsi sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel penelitian secara empiris. Dalam penelitian ini, sampel dari 137 karyawan Departemen Produksi PT. Autokorindo Pratama yang disurvei secara langsung. Terdiri dari 61 pertanyaan & akan dinilai oleh responden menggunakan skala Likert 4 poin berdasarkan persepsi penanya, dengan kategori mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pemodelan persamaan struktural (SEM) adalah teknik analisis data yang digunakan. Pendekatan *Partial Least Squares (PLS)* menggunakan SEM berbasis *variance*. Ini dilakukan menggunakan program Smart-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Model Struktural (*Outer Model*)

Tabel 1. Convergent Validity

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
D1	0.760		
D2	0.752		
D3	0.733		
D4	0.851		
D5	0.786		
D6	0.749		
D7	0.838		
D8	0.792		
D9	0.751		
D10	0.773		
D11	0.764		
D12	0.839		
D13	0.761		
D14	0.761		
D15	0.776		
D16	0.764		
D17	0.755		
D18	0.811		
D19	0.782		
KK1		0.820	
KK2		0.771	
KK3		0.822	
KK4		0.803	
KK5		0.822	

KK6	0.856
KK7	0.859
KK8	0.864
KK9	0.783
KK10	0.808
KK11	0.777
KK12	0.809
KK13	0.824
KK14	0.780
KK15	0.785
KK16	0.796
KK17	0.796
KK18	0.759
KK19	0.821
KK20	0.811
KK21	0.828
KK22	0.823
KK23	0.805
KK24	0.815
KK25	0.782
KK26	0.817
KK27	0.777
KK28	0.774
KK29	0.796
KK30	0.772
K1	0.814
K2	0.859
K3	0.775
K4	0.741
K5	0.860
K6	0.854
K7	0.850
K8	0.777
K9	0.791
K10	0.775
K11	0.850
K12	0.775
K13	0.783
K14	0.777
K15	0.883

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* semua item pernyataan > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Tabel 2. Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0.780		
Kepuasan Kerja	0.507	0.806	
Kinerja Karyawan	0.827	0.484	0.812

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai-nilai akar AVE tiap-tiap variabel > korelasi antara konstruk lainnya, maka bisa diambil kesimpulan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

Tabel 3. Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>
Disiplin Kerja	0.964	0.967
Kepuasan Kerja	0.981	0.982
Kinerja Karyawan	0.963	0.967

Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* semua variabel > 0,70, maka semua variabel sudah *reliable*.

Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 4. R Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.257	0.252
Kinerja Karyawan	0.690	0.686

Nilai *R-Square adjusted* Variabel Kepuasan kerja sebesar 0,252, hal tersebut menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu menjelaskan Variabel Kepuasan Kerja sebesar 25,2%. Dapat disimpulkan bahwa model tersebut dianggap lemah. Sedangkan nilai adjust R-square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,686 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 68,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tersebut tergolong moderate.

Tabel 5. Effect Size

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja		0.346	1.472
Kepuasan Kerja			0.018

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,346, maka pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dianggap *moderate*.
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,472, maka pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dianggap kuat.
- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,018, maka pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dianggap lemah.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	<i>Path Koefisien</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.507	8.137	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.783	14.868	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.087	1.357	0.087
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.044	1.281	0.100

- Jalur Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja diperoleh nilai *p values* 0.000 < 0,05, maka H1 diterima yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

- b. Jalur Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan diperoleh nilai p values $0.000 < 0,05$, maka H2 diterima yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Jalur Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan diperoleh nilai p values $0.087 > 0,05$, maka H3 ditolak yaitu Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Jalur Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan diperoleh nilai p values $0.100 > 0,05$, maka H4 ditolak yaitu Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

PENUTUP

Penjelasan singkat mengenai hasil olah data diatas menunjukkan bahwa Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi seperti kehadiran tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Utomo et al., 2024) menyatakan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat kepuasan karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Disiplin kerja juga terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam praktiknya, karyawan yang disiplin biasanya memiliki tanggung jawab yang tinggi, lebih terorganisir, dan cenderung menghasilkan output kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang disiplin. Disiplin yang baik akan mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Astuti Sumi, Wibisono Chablullah, Satriawan Bambang, 2022) menyatakan koefisien jalur memiliki arah yang positif sebagai hasil langsung dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kompetensi, atau budaya organisasi. Walaupun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, belum tentu hal tersebut secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Sehingga, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lain selain kepuasan kerja untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Sulaefi, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, tetapi Kepuasan Kerja tidak menjadi mediator antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Astuti Sumi, Wibisono Chablullah, Satriawan Bambang, 2022) disiplin kerja terhadap variabel kinerja mempunyai koefisien lintasan dengan arah positif, pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan.

1. Meskipun model pengukuran menunjukkan hasil yang baik, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambah atau mengganti indikator pengukuran agar model struktural dapat lebih kuat dalam menjelaskan Kepuasan Kerja.
2. Manajemen dapat lebih fokus pada upaya-upaya peningkatan Disiplin Kerja karyawan, karena hasilnya menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga bukan menjadi prioritas utama.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, agar model penelitian dapat lebih komprehensif.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Astuti Sumi, Wibisono Chablullah, Satriawan Bambang, R. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Sekupang Kota Batam Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Template*, 12(3), 175–186.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Umy Press.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara.
- Sulaefi, S. (2017). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan, Kabupaten Tegal. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 15(1), 20–30.
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432.