

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN CV. EUREEKA INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Fuad Sahabuddin

201710160311272

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

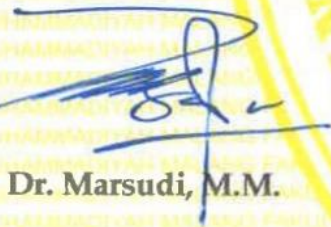
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN CV. EUREEKA INDONESIA

Oleh :

Fuad Sahabuddin
201710160311272

Diterima dan disetujui
pada tanggal 24 Februari 2024

Pembimbing I,



Dr. Marsudi, M.M.

Pembimbing II,



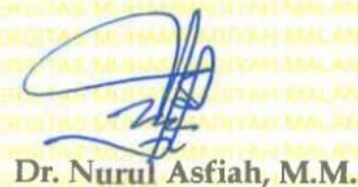
Dra. Titiek Ambarwati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN CV. EUREEKA INDONESIA

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Fuad Sahabuddin**

NIM : **201710160311272**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 24 Februari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.



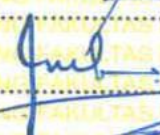

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Dr. Mursidi, M.M.**

Penguji II : **Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**

Penguji III : **Dra. Titiek Ambarwati, M.M.**

Penguji IV : **Dr. Marsudi, M.M.**

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,




Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Fuad Sahabuddin
NIM : 201710160311272
Program Studi : Manajemen
E-mail : fuads1414@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar –benar hasil karya saya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dan hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dijadikan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dana tau ketidakbeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksilainnya yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Malang, 4 Maret 2024

Yang membuat pernyataan,



Fuad Sahabuddin

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN CV. EUREEKA INDONESIA**

Fuad Sahabuddin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur
E-mail: fuads1414@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di CV. Eureka Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 31 karyawan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING
VARIABLE ON EMPLOYEES CV. EUREEKA INDONESIA**

Fuad Sahabuddin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur
E-mail: fuads1414@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the effect of work discipline on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted at CV. Eureka Indonesia with a sample size of 31 employees. This type of research uses quantitative methods. The data collection technique in this study used questionnaires. The data analysis technique in this study is Partial least square (PLS). The result showed that there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance, there is a positive and significant effect of work discipline on job satisfaction, there is a negative and significant effect of job satisfaction on employee performance, and the indirect effect of work discipline on employee performance through job satisfaction is negative and significant

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarokatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmad dan hidayah-Nya, sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga Skripsi dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV. Eureka Indonesia**” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Marsudi, M.M. dan Dra. Titiek Ambarwati, M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu dan penuh kesabaran dalam memberikan pengarahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Mursidi, M.M. dan Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M. selaku dosen penguji I dan II yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Drs. Warsono, M.M. selaku dosen wali Manajemen E 2017 Universitas Muhammadiyah Malang.

7. Bapak/ Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Kaimuddin Sahabu dan Ibu Rahayu Puji Utami yang telah memberikan dukungan baik secara moral maupun materil serta doanya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada pihak Perusahaan yang telah bersedia meluangkan waktu dan kesempatannya untuk membantu terlaksananya penelitian ini.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya di Makassar maupun di Malang yang telah memberi dukungan moral hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan doa yang tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan roqib sebagai ibadah yang tiada ternilai. Aamiin.

Akhirnya dengan keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Billahittaufiq Wal Hidayah Wassalamu 'alaikum warahmatullah wabarokatuh.

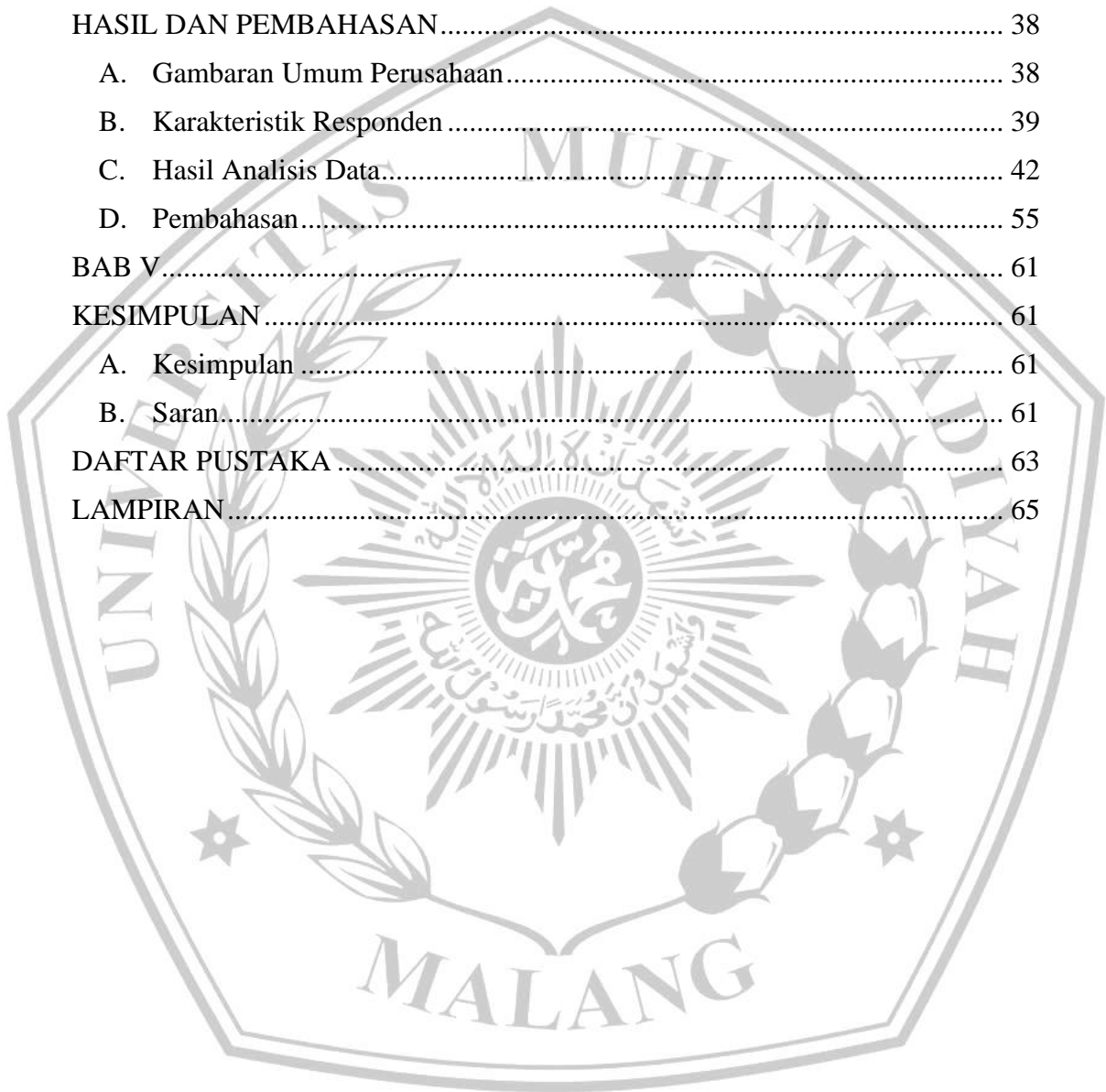
Malang, 4 Maret 2024

Fuad Sahabuddin

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	10
B. Landasan Teori.....	12
C. Hubungan antar Variabel	18
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	19
E. Hipotesis.....	21
BAB III.....	23
METODE PENELITIAN.....	23
A. Lokasi Penelitian.....	23
B. Jenis Penelitian.....	23
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	24
D. Definisi Operasional Variabel.....	25
E. Jenis dan Sumber Data	26

E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Pengukuran Data.....	27
G. Teknik Analisis Data.....	28
I. Uji Hipotesis	34
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
B. Karakteristik Responden	39
C. Hasil Analisis Data.....	42
D. Pembahasan.....	55
BAB V.....	61
KESIMPULAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target Produksi dan realisasi CV. Eureka Indonesia Tahun 2018-2021.....	4
Tabel 1. 2 Tabel Absensi Karyawan CV. Eureka Indonesia Tahun 2021	5
Tabel 1. 3 Ringkasan Research Gap	7
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban dan Skor	28
Tabel 3. 3 Skala Penilaian Pada Rentang Skala.....	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4. 5 Rentang Skala Disiplin Kerja	43
Tabel 4. 6 Rentang Skala Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4. 7 Rentang Skala Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4. 8 Nilai Outer Loading	47
Tabel 4. 9 Average Variance Extracted (AVE)	48
Tabel 4. 10 Cross Loadings.....	49
Tabel 4. 11 Nilai Kolerasi Antar Konstruk dengan Nilai Akar Kuadrat AVE	50
Tabel 4. 12 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	50
Tabel 4. 13 Nilai R-Square	51
Tabel 4. 14 Hasil Hipotesis Direct Effect	53
Tabel 4. 15 Hasil Hipotesis Specific Indirect Effect.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Kerangka Konseptual Penelitian.....	20
Gambar 3. 1 Uji Mediasi.....	37
Gambar 4. 1 Spesifikasi Model PLS.....	46
Gambar 4. 2 Hasil Uji Bootstrapping.....	52



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Edunomika*, 03(01), 119–130.
- Fitri, I. K., Endratno, H., & Purwokerto, U. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B. J., & Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall Upper Saddle River.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kesebelas). PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1), 61–76.
- 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*, Vol. 4 No. 6, 309–316.
- Pamungkas, S. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 145–160.

- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge. (2009). *Perilaku Organisasi* (Buku 3). Salemba Empat.
- Sani, A. M., & Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Uin Press.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1 dan 2). PT. Erlangga.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, A., & Agustin, H. (2019). *The Effect Of Discipline, Motivation And Satisfaction On Employee Performance In Hotels*. *ABM: International Journal of Administration*, 1(1), 23–35.
- Wijayanti, R. A., & Winarno. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 211–226.
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 7(1), 58–66.

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN CV. EUREKA INDONESIA

ORIGINALITY REPORT

7 %	3 %	0 %	5 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umm.ac.id Internet Source	3 %
2	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	2 %
3	Submitted to Keimyung University Student Paper	2 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%