

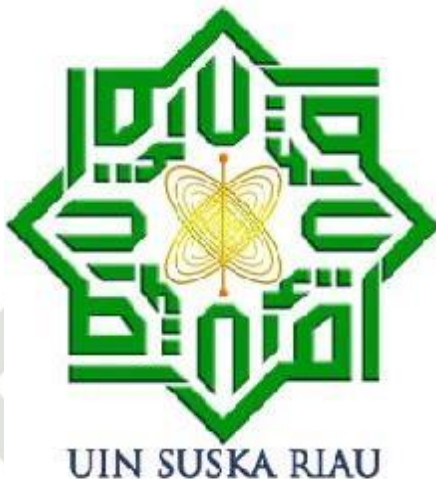


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA CV. DELTA
SUKSES JAYA DURI**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH:

WINDI

NIM. 11970120160

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

RIAU

2023

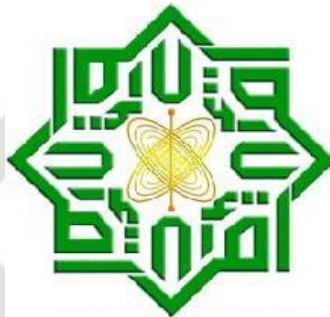
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA CV. DELTA
SUKSES JAYA DURI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH:**WINDI****NIM. 11970120160**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

RIAU**2023**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WINDI

NIM : 11970120160

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN

FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SEMESTER : IX (SEMBILAN)

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. DELTA SUKSES JAYA DURI

TANGGAL UJIAN : 20 NOVEMBER 2023

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

QOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si
NIP.19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

DEKAN

Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Windi
 NIM : 11970120160
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Delta Sukses Jaya Duri
 Tanggal Ujian : 20 November 2023

2/ 3,00 (M)
 5/12 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si




Sekretaris
 Saipul Al Sukri, SE, M.Si



Penguji I
 Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec



Penguji II
 Dr. Muhammad April, SH, M.Hum





Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Windi
 NIM : 11970120160
 Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Harapan / 26 Juni 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Delta
Sukses Jaya Duri.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) (Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
 Yang membuat pernyataan


 Windi
 NIM : 11970120160

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA CV. DELTA SUKSES JAYA DURI

WINDI

NIM. 11970120160

Penelitian ini dilakukan di CV. Delta Sukses Jaya Duri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Delta Sukses Jaya Duri. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Delta Sukses Jaya Duri sebanyak 34 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data dalam penelitian yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path analysis) dan data tersebut di analisis dengan menggunakan program Smart-PLS. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dan berdasarkan perhitungan *R-Square* sebesar 0,553 atau 55% sedangkan sisanya 45 % dipengaruhi variabel lainnya .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT CV. DELTA SUKSES JAYA DURI

WINDI

NIM. 11970120160

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 samples in this research were CV employees. Delta Sukses Jaya Duri has 34 employees using the census or saturated sampling method. The sampling method in this research uses a saturated sampling technique (census). The data analysis method used in the research is the path analysis method and the data is analyzed using the Smart-PLS program. The results of the research show that work discipline has a significant effect on job satisfaction, work discipline has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, then job satisfaction has no significant effect on employee performance and work discipline has no significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. And based on the R-Square calculation, it is 0.553 or 55%, while the remaining 45% is influenced by other variables.

Keywords: Work discipline, Employee performance and Job Satisfaction

UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillah rabbil'alam, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-nya kepada penulis serta shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Delta Sukses Jaya Duri”**. Skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kata kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan, dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih lebih baik di masa akan datang.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua tercinta dan keluarga tercinta, Ayahanda Paiman (Alm) dan Ibunda Sugiatik serta kakak dan seluruh keluarga yang memberikan semangat dan motivasi serta doa sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, motivasi dari berbagai pihak yang



penulis dapatkan. Oleh karena itu , pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Syarif Kasim.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Qomariah Lahamid, SE, M.Si selaku dosen pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusunan proposal dan skripsi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
10. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
11. CV. Delta Sukses Jaya Duri yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian diperusahaan.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya yaitu Shem Surya Aprilnaldi terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
13. Teman saya Agus Liani dan Ashley Rosalia Darma Nursanti selaku teman sebimbangan yang selalu membantu dan merikan support serta membersamai saya selama penulisan skripsi ini.
14. Terimakasih kepada teman-teman KKN Desa Boncah Mahang 2022, Tirta Rahayu, Nurhalizah, Nurul dan Allatiful Praja yang telah memberikan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi.
15. Seluruh teman seperjuangan hingga saat ini. Terimakasih banyak atas segala dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan hingga saat ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16. Kepada selaluh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi dan memberikan saran serta kritik kepada penulis.

Penulis berharap semoga Allah SWT memberikan balasan untuk semua pihak yang terkait dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini dan semoga keberkahan selalu dilimpahkan kepada kita semua. Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, Oktober 2023

Penulis,

Windi

NIM.11970120160



DAFTAR ISI

ABSTRAK..... i

ABSTRACT..... ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

KATA PENGANTAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 8

1.3 Tujuan Penelitian 8

1.4 Manfaat Penelitian 9

1.5 Sistematika Penulisan 9

BAB II TELAAH PUSTAKA..... 12

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 12

 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 12

 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.2 Kinerja..... 13

 2.2.1 Pengertian Kinerja 13

 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 14

 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan 17

2.3 Kepuasan Kerja 18

 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja..... 18

 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 19

 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja..... 21

 2.3.4 Manfaat Kepuasan Kerja..... 22

2.4 Disiplin Kerja..... 23

 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja..... 23

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.4.2	Macam-macam Disiplin Kerja	24
2.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.4.4	Indikator Disiplin Kerja	27
2.5	Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis.....	29
2.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.5.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	32
2.6	Pandangan Islam	33
2.6.1	Pandangan Islam Mengenai Kinerja Karyawan.....	33
2.6.2	Pandangan Islam Mengenai Kepuasan Kerja.....	34
2.6.3	Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja	35
2.7	Penelitian Terdahulu	36
2.8	Kerangka Berpikir.....	40
2.9	Konsep Operasional Variabel	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		44
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	44
3.2.1	Jenis Data	44
3.2.2	Sumber Data.....	44
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3.1	Angket (Kuesioner).....	45
3.4	Populasi dan Sampel	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel.....	46
3.5	Analisis Data	46
3.6	Analisa Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	47
3.7	Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square).....	48
3.8	Analisis Outer Model.....	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



39	Auto Inner Model.....	51
310	Pengujian Hipotesis	52
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
41	Sejarah Singkat CV. Delta Sukses Jaya Duri.....	53
42	Visi Misi Perusahaan	54
4.2.1	Visi :.....	54
4.2.2	Misi :.....	54
4.2.3	Motto :.....	54
43	Struktur Organisasi Perusahaan	55
44	Uraian Tugas CV. Delta Sukses Jaya Duri	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		
51	Karakteristik Responden.....	62
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia	62
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
5.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
5.2	Deskriptif Variabel.....	66
5.2.1	Analisis Variabel Kinerja Karyawan	66
5.2.2	Analisis Variabel Kepuasan Kerja (Z)	68
5.2.3	Analisis Variabel Disiplin Kerja (X)	69
53	Hasil Analisis Data	71
5.3.1	Uji Instrumen	71
5.3.2	Evaluasi Outer Model atau Measurement Model	72
54	Uji Reliabilitas	78
55	Koefisien Determinasi	79
56	Uji Kebaikan Model (<i>Goodness of Fit</i>)	80
57	Uji Hipotesis	80
58	Pembahasan.....	82
5.8.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	82
5.8.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	83
5.8.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



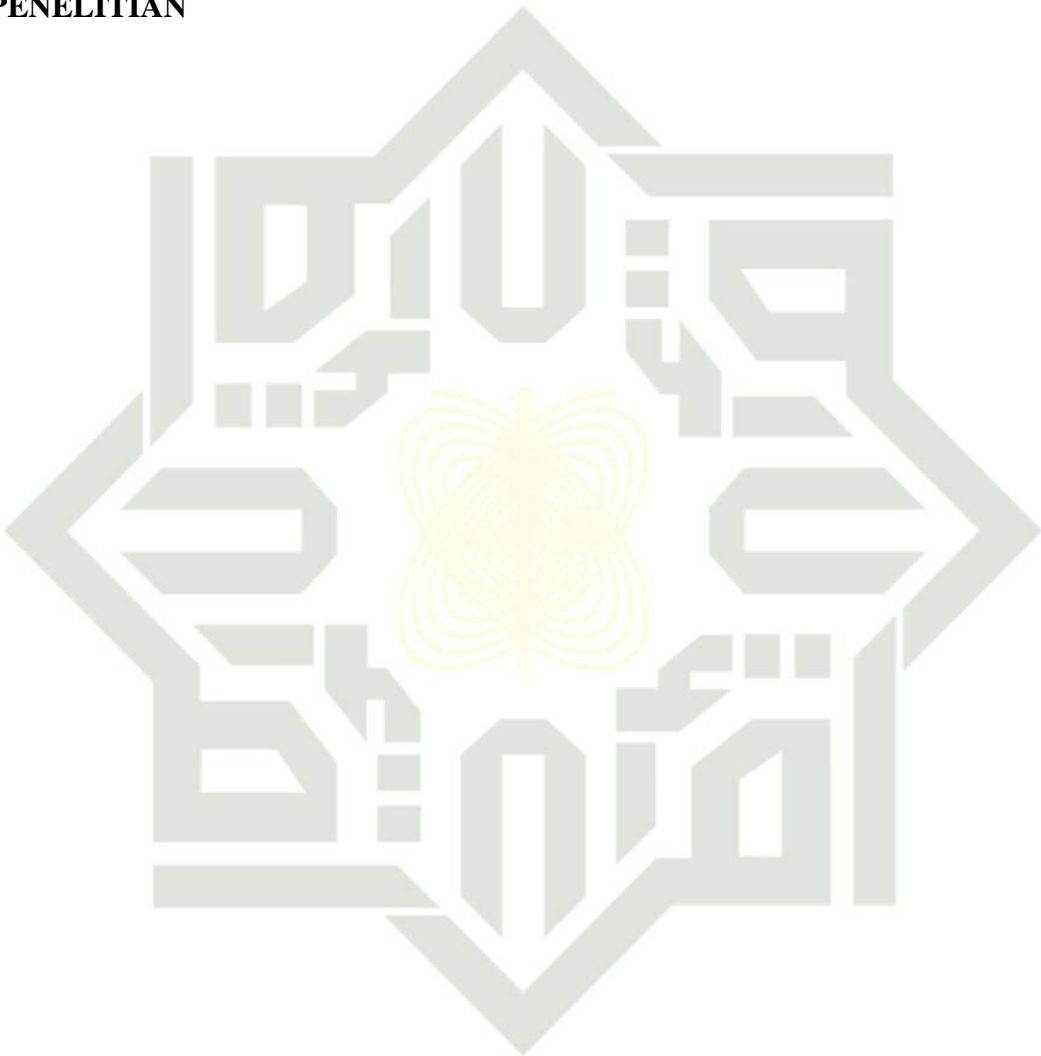
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.8.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi dengan Kepuasan Kerja	85
BAB VI PENUTUP.....	87
1 Kesimpulan	87
2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN PENELITIAN



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target Karyawan Penyelesaikan Pelayanan CV. Delta Sukses Jaya Duri Periode 2018-2022.....2

Tabel 1. 2 Tingkat *Turnover* karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri Periode 2018-2022.....4

Tabel 1. 3 Ketidakhadiran Karyawan CV. Delta Sukses Jaya Duri Tahun 2018-2022.....6

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... 36

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel.....41

Tabel 3. 1 Skala Likert.....47

Tabel 5. 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan..... 66

Tabel 5. 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja68

Tabel 5. 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja69

Tabel 5. 4 Outer Loading74

Tabel 5. 5 Cross Loading77

Tabel 5. 6 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.....78

Tabel 5. 7 Nilai *Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha*79

Tabel 5. 8 *Koefisien Determinasi*.....79

Tabel 5. 9 Uji Hipotesis81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Delta Sukses Jaya Duri.....	55
Gambar 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	62
Gambar 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Gambar 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Gambar 5. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Gambar 5. 5 Skema Model Partial Square	72
Gambar 5. 6 Outer Model	73
Gambar 5.7 Outer Model Kedua Pengukuran.....	76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-nya kepada penulis serta shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Delta Sukses Jaya Duri”**. Skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kata kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan, dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih lebih baik di masa akan datang.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua tercinta dan keluarga tercinta, Ayahanda Paiman (Alm) dan Ibunda Sugiatik serta kakak dan seluruh keluarga yang memberikan semangat dan motivasi serta doa sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, motivasi dari berbagai pihak yang



penulis dapatkan. Oleh karena itu , pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

17. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
18. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Syarif Kasim.
19. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
20. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
21. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
22. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
23. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
24. Ibu Qomariah Lahamid, SE,M.Si selaku dosen pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusunan proposal dan skripsi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

25. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
26. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
27. CV. Delta Sukses Jaya Duri yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian diperusahaan.
28. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya yaitu Shem Surya Aprilnaldi terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
29. Teman saya Agus Liani dan Ashley Rosalia Darma Nursanti selaku teman sebimbangan yang selalu membantu dan merikan support serta membersamai saya selama penulisan skripsi ini.
30. Terimakasih kepada teman-teman KKN Desa Boncah Mahang 2022, Tirta Rahayu, Nurhalizah, Nurul dan Allatiful Praja yang telah memberikan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi.
31. Seluruh teman seperjuangan hingga saat ini. Terimakasih banyak atas segala dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan hingga saat ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

32. Kepada selaluh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi dan memberikan saran serta kritik kepada penulis.

Penulis berharap semoga Allah SWT memberikan balasan untuk semua pihak yang terkait dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini dan semoga keberkahan selalu dilimpahkan kepada kita semua. Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, Oktober 2023

Penulis,

Windi

NIM.11970120160



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, untuk menjalankan bisnis perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peranan penting yang menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan atau suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah asset hidup sebagai penggerak dalam perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat diperlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang maksimal. Salah satu faktor menentukan suatu perusahaan berhasil dan gagal adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, ide, bakat kreatifitas dan usahanya pada perusahaan.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor. Individu (SDM) merupakan penggerak jalannya perusahaan atau organisasi dan tercapaiannya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan wajib memperhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari hasil kerja yang dihasilkan suatu karyawannya, maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Tabel 1. 1 Data Target Karyawan Penyelesaikan Pelayanan CV. Delta Sukses Jaya Duri 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

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target dan realisasi pelayanan karyawan mengalami fluktuasi selama 5 tahun. Dan selama 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 %, banyak karyawan yang datang terlambat 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dari wawancara yang peneliti lakukan pada 29 Maret 2023 oleh salah satu karyawan yang bernama Bapak Anto bahwasannya beliau mengatakan kinerja karyawan belum mencapai target, beliau melihat terkadang karyawan 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.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Faktor kepuasan dalam bekerja juga menjadi 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.

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 1. 2 Tingkat *Turnover* karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri 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. Delta Sukses Jaya Duri, 2022

Dari table 1.2 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 pada tanggal 29 Maret 2023 kepada Administrasi CV. Delta Sukses Jaya Duri yaitu Ibu Nila 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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dari data keluar masuk karyawan (*Turnover*) yang terus menurun dari tahun ke tahun.

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

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.

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika setiap sumber daya manusia (karyawan) menaati peraturan yang dilaksanakan dalam perusahaan hal ini dapat menjadikan kinerja setiap karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi terkhusus karyawan pada CV Delta Sukses Jaya Duri.

Tabel 1. 3 Ketidakhadiran Karyawan CV. Delta Sukses Jaya Duri 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. Delta Sukses Jaya Duri, 2022

Pada Tabel 1.3 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari hasil wawancara pada 29 Maret 2023 oleh Bapak Anto merupakan salah satu karyawan CV. Delta Sukses Jaya Duri, Beliau mengatakan bahwasannya penyebab ketidaksiplinan 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. Ketidaksiplinan seperti ini bisa membuat perusahaan mengalami kerugian baik dalam jumlah kecil maupun besar.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan disiplin kerja , kinerja karyawan dan kepuasan 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 kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil paparan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEGAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. DELTA SUKSES JAYA DURI”**.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.2

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri ?
4. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja CV. Delta Sukses Jaya Duri ?

1.3

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Delta Sukses Jaya Duri
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Sukses Jaya Duri
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Delta Sukses Jaya Duri

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan penjelasan kegunaan hasil penelitian bagi pihak-pihak yang terkait dan kepentingan ilmu pengetahuan.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta sebagai satu-satunya untuk menyelesaikan program S1.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan serta memajukan bisnis bagi CV. Delta Sukses Jaya Duri dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas didalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan tentang latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang kajian teori mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

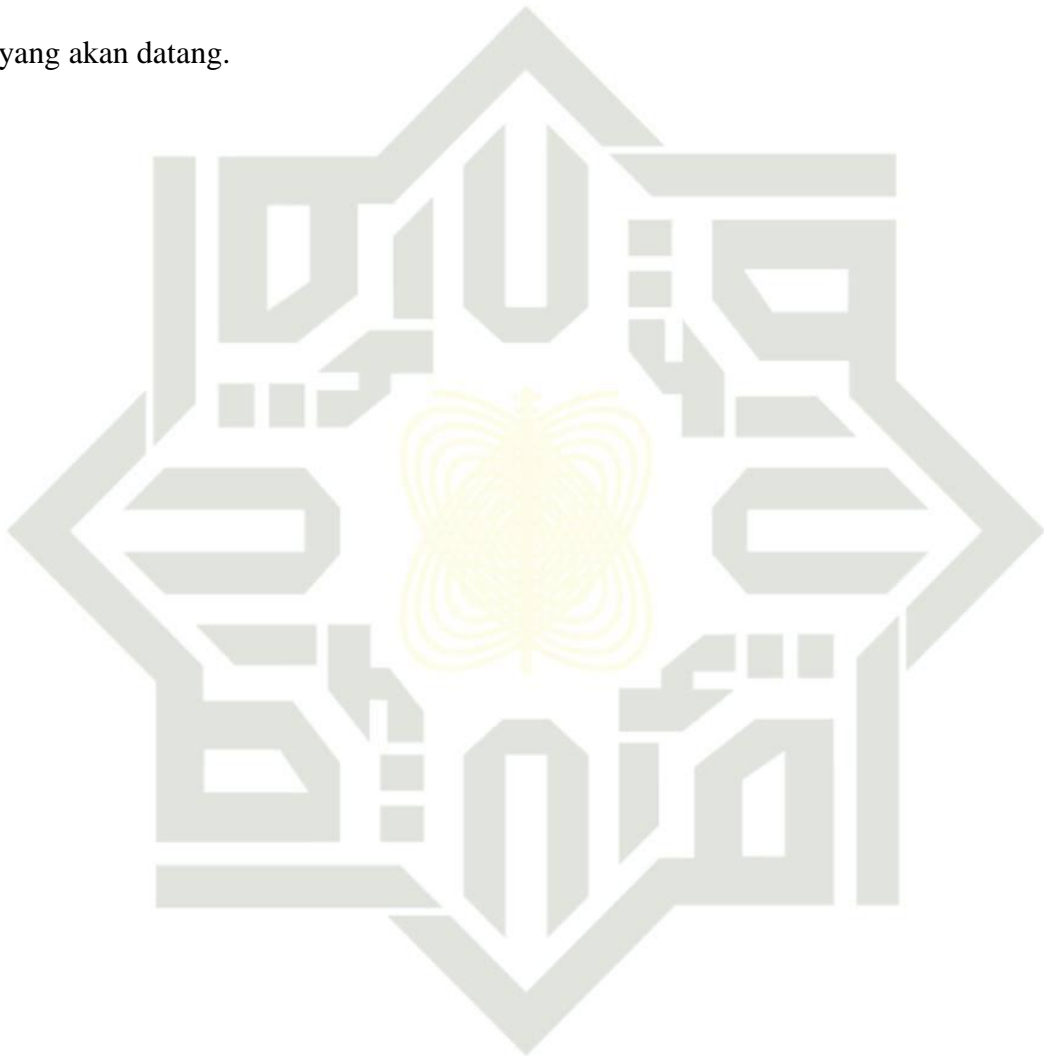
Pada bab ini berisi tentang gambaran umum dari lokasi penelitian yaitu pada CV. Delta Sukses Jaya Duri. Seperti tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas yang ada di perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada CV. Delta Sukses Jaya Duri berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah di tentukan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan tentang kesimpulan dan Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat di tarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta mengelola hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut (Hasibuan, 2014) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tertentu.

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasi, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasikan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016) Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan Pengawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Career Parth*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

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.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil dan kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya secara baik, tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda antara satu dengan yang lain.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dorongan dari luar dirinya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang berikutnya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang dalam menghadapi memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan pemimpin yang otoriter.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan dan norma-norma ini mengatur hal-hal yang



berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira dan perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan seksama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana karyawan bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan seorang karyawan, maka sangat perlu adanya penilaian dan pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas(jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Semua biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Tujuannya agar dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Kerjasama antar karyawan

Hubungan antar perseorang akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan antara satu dengan yang lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan memudahkan dalam melakukan koreksi dan perbaikan jika terjadi penyimpangan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Busro, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negative yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memnuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan merasa puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berusaha serta berupaya dengan baik.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu :

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi
Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Penempatan Karyawan
Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
3. Beban Kerja
Besar pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma dan waktu.
4. Suasana dan lingkungan kerja
Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
5. Sikap pimpinan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atas Dapat tidak menyenangkan bagi seorang karyawan.

6. Sikap Pekerja

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), adapun indikator-indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan makan akan banyak memperoleh manfaat, berikut beberapa manfaat kepuasan kerja :

1. Pekerjaan lebih cepat selesai

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas, disamping itu pekerjaan yang lebih cepat selesai mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat berkurang

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan memiliki risiko dapat dikurangi sehingga membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan atau tenaga kerja merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja akan dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk menubuh suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Siagian dalam Nuraini (2013) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesadaran seseorang untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Nuraini (2013) disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisional, dalam hal ini ada dua tipe kegiatan pedisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus wajib mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Yaitu suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi. Pada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memerikan pelajaran kepada yang melanggar.

Dari dua jenis atau macam disiplin diatas dikenal pula disiplin progresif.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan dan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan, seperti teguran secara lisan, teguran tertulis, skorsing pekerjaan satu sampai tiga hari, skorsing minggu atau lebih lama, diturunkan pangkatnya (demosi), dan yang paling berat dipecat.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016) Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan suatu aturan disiplin yang sudah dibuat dan ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasar instruksi lisan yang akan dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan apabila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda anatar satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka (karyawan) ingin didengar dan dicari jalan keluarnya . Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin ialah kebiasaan-kebiasaan positif seperti saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka dan memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018), Indikator-indikator disiplin kerja adalah :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Mematuhi peraturan organisasi dan perusahaan
5. Target perusahaan
6. Membuat laporan harian

Sedangkan menurut Rivai (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut :

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sedangkan indikator menurut (Mangkunegara, 2013) antara lain sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

2.5 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Menurut Hasibuan (2014), indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi kurang.

Menurut 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan (Zaahidah et al., 2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta dalam penelitian (Suspiyantoro et al., 2022) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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 (Hasibuan, 2014). Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu dalam suatu perusahaan pada periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu nilai dan standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja yang mana kinerja juga berkaitan dengan perilaku yang diarahkan seperti disiplin kepada visi dan misi suatu perusahaan.

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 (Yudiantini & Suryatiningsih, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis :

H2 : Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan faktor untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Kepuasan merupakan perasaan atau keadaan emosi karyawan yang baik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja maka hasil kerjanya akan berhasil baik. Sebaliknya jika seseorang tidak senang dan tidak suka dengan pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi kinerja karyawan yang akan membuat kinerja karyawan kurang maksimal. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yaitu hasil dari penelitian yang dilakukan Alva (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuryatin, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis :

H3 : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Terbentuknya atau terciptanya kinerja karyawan yang baik merupakan suatu hal yang diinginkan suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau suatu organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengembangkan tugas kerjanya. Disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena merupakan sarana melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rita Ayu Wijayanti, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zaahidah et al., 2022) bahwasannya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putra, n.d.(2017) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahika, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (Susanti,2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H4 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Mengenai Kinerja Karyawan

Dalam banyak keterangan, Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajibab. Selain memerintahkan bekerj, islam juga menuntun setiap muslim dibidang apapun haruslah bersikap professional, Sebaga imana firman dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
وَسُرُّدُونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ
{١٠٥}

Artinya : "*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Adapun isi kandungan ayat diatas yaitu bahwa setiap umat islam diperintahkan untuk bekerja keras dan bersungguh-sumgguh dalam mengerjakan sesuatu, tetap berada di jalan kebenaran dan menjauhi setiap larangannya karena segala yang kita perbuat akan dimintai pertanggungjawaban.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Pandangan Islam Mengenai Kepuasan Kerja

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikatakan dengan tiga hal tentang ikhlas, sabar dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaannya diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur maka ada kepuasan kerjayang tidak sertamerta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-hajj ayat 31 :

**حُنْفَاءَ لِلَّهِ غَيْرَ مُشْرِكِينَ بِهِ ۚ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَكَأَنَّمَا خَرَّ مِنَ
 السَّمَاءِ فَتَخْطَفُهُ الطَّيْرُ أَوْ تَهْوِي بِهِ الرِّيحُ فِي مَكَانٍ سَحِيقٍ }
 { ٣١**

Artinya : *(Beribadahlah) dengan ikhlas kepada Allah, tanpa mempersekutukan-Nya. Barangsiapa mempersekutukan Allah, maka seakan-akan dia jatuh dari langit lalu disambar oleh burung, atau diterbangkan angin ke tempat yang jauh.*

Firman Allah SWT dalam surah Al-ibrahim ayat 7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun isi kandungan dari ayat diatas menjelaskan tentang menekankan bagaimana seorang muslim bersyukur. Dengan rasa syukur maka Allah SWT akan menambah nikmat kepada orang yang bersyukur.

2.6.3. Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja

Didalam Islam disiplin juga sangat diperlukan, hal ini menunjukkan dalam firman Allah SWT dalam surah An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
 مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
 تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا**

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian.*

Isi kandungan ayat diatas menjelaskan bahwa ALLAH swt menyuruh kita (Umatnya) untuk taat kepada Allah SWT, disiplin merupakan salah satu bentuk taat pada peraturan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan.



2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Bambang Nuryatin, Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan/Volume 4 No.6 Tahun 2020	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT. Astron Optindo Industies	X1: Motivasi Kerja X2: Displin Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Gunawan Wibisono, <i>Journal Research Managemnt</i> /Volume 01 No.2 Tahun 2020: 43-50	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina <i>Resort Villa and Spa</i> , Bali	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Astagina <i>Resort Villa and Spa</i> , Bali.
3	Alfian Alwi dan Indra Suhendra, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa/ Volume	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Bappeda Pemprov Banten	X1: Disiplin Kerja X2: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Pemprov Banten, terdapat pengaruh positif signifikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2(1)-Mei 2019				antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Pemprov Banten.
4	Zaahidah dkk, Journal of Research and Community Service/volume 3 No. 14 Desember 2022	<i>The Influence of Work Discipline on Employee Performance with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in Functional Positifion Group</i> (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kelompok Jabatan Fungsional)	X1: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Z1 : Motivasi Kerja Z2 :Kepuasan Kerja	Hasil Pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5.	Susbiyanto dkk, Journal of Humanities and Social Science Innovation/ Vol.2 No.6 (2022)	Effect of Discipline on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as a Mediation (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi)	X: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai Z : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Ayuningdt yas, Jurnal Darma	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	X1: Beban Kerja X2:	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja secara parsial



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	Agung/vol. 30 No.2(2022)	Kinerja Karyawan Kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda	Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda.
7	Nabila Ika Jayanti dan Atik Budi Paryanti, JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen /Vol.2, No. 3, Agustus 2022	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur	X1: Disiplin Kerja X2: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur
8.	Fahmi Susanti dan Siti Aesah, Jurnal Tadbir Peradaban/ Volume 2, No 2 Mei 2022	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rakha Gustiawan.	X1: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PR. Rakha Gustiawan.
9	Satrio Pamungkas, Jurnal	Pengaruh Disiplin kerja dan kompensasi	X1: Disiplin Kerja	Hasil Pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Publikasi (2017)	Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	X2: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
10.	Bersihanta Tarigan dan Aji Priyanto, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi/ Volume 20 No.1 Tahun 2021	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan.
11.	Erlina, Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen/ Vol.3 No.2-Mei 2019	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar	X: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar.
12	Windi Astuti dan Ocky Sundari Rahardjo, Jurnal EMBA/Vol .9 No.2 Juni 2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
13.	Rita Ayu Wijayanti dan Winarno, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis/ Volume 6 No.02 Juni 2020	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada CV. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .

2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menggambarkan hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), variabel *intervening* kepuasan kerja (Z) dan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X) pada CV. Delta Sukses Jaya Duri.

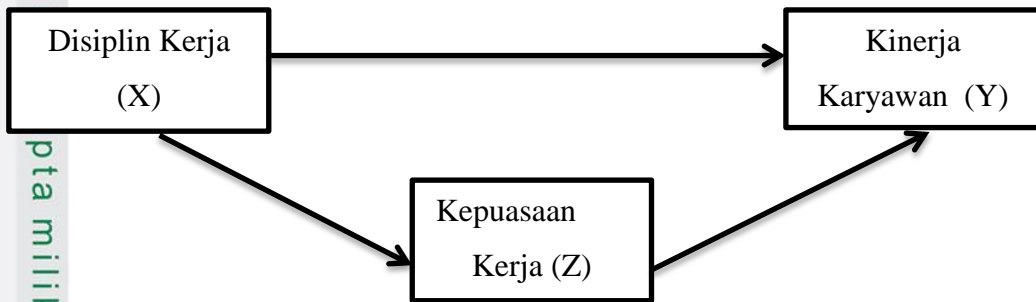


©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ptika milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.9 Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat yang terdiri dari Disiplin Kerja (X).
2. Variabel *intervening* adalah variabel memediasi antara variabel independen dan dependen, yaitu Kepuasan Kerja.

Variabel Terikat (Variabel Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



	tertentu. (Kasmir, 2016).	Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan (Kasmir, 2016).	
Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam ,menyelesaikan tuga-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016).	1. Kepuasan terhadap sifat pekerjaan 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap pengawasan 4. Kepuasan terhadap peluang promosi 5. Kepuasan terhadap rekan kerja (Sunanda, 2020).	Likert
Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan	1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Ketepatan jam pulang kerumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016).</p>	<p>berlaku. 4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Mangkunegara, 2015).</p>	
---	--	---	--	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada CV. Deltas Sukses Jaya Duri terletak di Jl. Desa Harapan, Provinsi Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Januari sampai dengan Oktober 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2017), Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*.

3.2.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang objektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer ialah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Artinya data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisa kembali sebagai pelengkap terhadap data primer. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan dan hasil ilmiah lainnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Angket (Kuesioner)

Menurut (Sugiyono, 2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan angket tertutup yang mana jawaban dan pertanyaan sudah disediakan oleh peneliti. Cara penyebaran angket dengan cara diberikan secara langsung kepada responden yaitu karyawan CV. Delta Sukses Jaya Duri.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaroik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka peneliti dapat di tarik populasi adalah karyawan CV. Delta Sukses Jaya Duri berjumlah 34 orang.

3.4. Sampel

Sampel adalah bagian jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel karyawan CV. Delta Sukses Jaya Duri yang berjumlah 34 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila populasi berskala kecil (Sugiyono, 2014). Menurut Sugiyono (2014), mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian kuantitatif antara 30 sampai 500.

3.5 Analisis Data

Pendekatan *deskriptif kuantitatif*, yang memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang diterima, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena tanggapan bersifat deskriptif, sebuah nomor ditugaskan untuk menjadikannya kuantitatif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala Likert digunakan sebagai teknik pengukuran data untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok. Ini mengungkapkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dengan suatu objek. Variabel yang akan diukur kemudian diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan *skala likert*. *Skala Likert* memiliki gradien berikut, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Kategori	Skor/Nilai
Sangat Setuju (SS) / Sangat Penting (SP)	5
Setuju (S) / Penting (P)	4
Cukup Setuju (CS) / Cukup Penting (CP)	3
Tidak Setuju (TS) / Tidak Penting (TP)	2
Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Tidak Penting (STP)	1

Menurut Sugiyono (2017), Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial. Nilai respon untuk setiap pernyataan ditentukan dengan menggunakan pendekatan .

3.6 Analisa Jalur (Path Analysis)

Analisa jalur adalah suatu teknik untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(Retherford dalam Ardiles dan Indarti, 2013). Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan Smart-PLS (Sem-PLS) dalam mengolah data penelitian.

Model *Path Analysis* (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk mengaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kuasal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016). Adapun *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Manfaat analisi jalur adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan (Ghozali, 2016). Manfaat lain dari *Path Analysis* ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square)

Saat menganalisis data, seseorang membandingkan satu komponen dengan komponen lainnya, satu atau lebih komponen dengan keseluruhan, dan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk menentukan komponen yang dominan. Untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan teknik analisis data. Untuk administrasi data dalam proyek ini, perangkat lunak smartPLS 4. akan digunakan.

Teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan dalam pendekatan regresi adalah model persamaan struktural (SEM). *Covariance Based SEM (CBSEM)* dan *Variance Based SEM*, juga dikenal sebagai *Partial Least Squares*, adalah dua metode untuk teknik penelitian *Structural Equation Model (SEM)*, menurut para ahli (PLS). Teknik analitik yang kuat seperti kuadrat terkecil parsial tidak memerlukan banyak anggapan untuk bekerja. Metode PLS (*Partial Least Square*) tidak mempertimbangkan distribusi (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Saat menggunakan pendekatan *bootstrapping* atau perkalian acak, PLS (*Partial Least Square*) tidak akan memiliki masalah dengan asumsi normalitas (*Partial Least Square*). Selain itu, tidak ada jumlah minimum sampel yang harus digunakan dalam penelitian saat menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS masih dapat digunakan dalam penelitian dengan sampel kecil (*Partial Least Square*). Karena PLS (*Partial Least Square*) dikategorikan sebagai tipe non-parametrik, data yang memiliki distribusi normal tidak diperlukan untuk pemodelan pls. Metode analisis yang digunakan dalam PLS (*Partial Least Square*) adalah sebagai berikut:

3.8 Analisis Outer Model

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (*valid dan reliabel*). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
- a. Seperti terlihat dari *standardized loading factor* yang menunjukkan kekuatan korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk, *validitas konvergen* merupakan indikasi yang dinilai berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk. Menurut **Chin** yang dikutip oleh **Imam Ghozali**, nilai outer loading antara 0,5 dan 0,6 dianggap cukup, namun ukuran refleksif individu dianggap tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin dinilai.
- b. Model pengukuran dengan indikator refleksif yang dievaluasi berdasarkan pengukuran crossloading dengan konstruk dikenal sebagai validitas diskriminan. Ukuran blok suatu konstruk lebih unggul dari blok lainnya jika korelasinya dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lain dengan ukuran yang sama. Sementara itu, pendekatan berbeda untuk mengevaluasi validitas diskriminan melibatkan perbandingan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracte (AVE)*.
- c. *Convergent validity* : Indikator dianggap valid apabila nilai koefisien $> 0,70$. Factor loadings pada penelitian ini semua variabel indikatornya sudah memiliki nilai $> 0,70$. Hal ini berarti indikator dapat dianggap valid.
- d. *Average Variance Extracted* : Variabel dikatakan valid apabila *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,50$.
- e. *Composite Reliability* ialah suatu konstruk yang dapat dianggap dalam perspektif koefisien variabel laten diukur dengan suatu konstruk yang dikenal sebagai reliabilitas komposit. Konsistensi internal dan *alfa Cronbach* adalah dua teknik pengukuran yang digunakan untuk menilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketergantungan komposit. Saat mengukur ini, konstruk dapat dianggap memiliki dependabilitas yang baik jika nilai yang diperoleh $> 0,70$.

- f. *Cronbach's Alpa* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$.

3.9 Auto Inner Model

Analisa inner model Ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif dan juga dikenal sebagai (hubungan batin, model struktural, dan teori substantif). Uji *R-Square* untuk konstruk dependen, uji *Stone-Geisser Q-Square* untuk relevansi prediktif, uji *t*, dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural semuanya dapat digunakan untuk menilai analisis model bagian dalam. *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen adalah hal pertama yang harus dipertimbangkan saat menggunakan *PLS (Partial Least Square)* untuk mengevaluasi *inner model*. Dengan demikian interpretasinya sama dengan interpretasi regresi. Untuk menentukan apakah seperangkat variabel laten independen tertentu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel laten dependen, perubahan dalam Nilai-*R Square* dapat digunakan.

Nilai *Q-Square* relevansi prediktif untuk model konstruktif juga digunakan untuk menilai model *PLS (Partial Least Square)* selain nilai *R-Square*. *Q-Square* mengevaluasi seberapa baik estimasi model dan parameter menghasilkan nilai yang diamati. Ketika nilai *Q-Square* lebih dari nol (nol),



model dianggap memiliki signifikansi prediktif; bila kurang dari nol (nol), model dianggap tidak memiliki relevansi prediktif.

3.10 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat ditentukan dari t-statistik dan nilai probabilitas. T-statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan nilai statistik, adalah 1,96 untuk alfa 5%. Bila *t-statistics* lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Jika *p value* kurang dari 0,05, hipotesis diterima atau ditolak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat CV. Delta Sukses Jaya Duri

CV. Delta Sukses Jaya Duri atau Bengkel Delta *Auto Car* didirikan sejak tanggal 18 Juli 1999 yang terletak di jalan Desa Harapan No. 88 - Duri . Awal berdirinya, Delta memulai dengan perbaikan ac mobil, service mesin dan penjualan aksesoris mobil. Seiring dengan perkembangannya dan melihat kebutuhan masyarakat di kota Duri terhadap perbaikan mobil akibat insiden, Bengkel Delta memperluas lingkup bisnisnya menjadi Bengkel *Body Repair* dan *General Repair* yang meliputi pekerjaan las-ketok,pendempulan,pengecatan hingga proses *polishing* serta pergadaan *spare part* atau *part shop*.

Bengkel Delta merupakan salah atau bengkel mobil yang besar di wilayah Duri. Sebagai perusahaan jasa perbengkelan yang sudah berdiri sejak tahun 1999 di kota Duri, dengan pengalaman dan kemampuan yang telah sekian lama berkiprah di dunia otomotif khususnya kendaraan roda empat. Bengkel Delta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbengkelan dan pemeliharaan kendaraan, berusaha memenuhi kebutuhan tersebut dengan menyediakan jasa pemeliharaan dan perbaikan kendaraan bermotor seperti mobil, minibus dan pick up. Jasa dan produk yang disediakan Bengkel Delta yaitu *Service Air Conditioning*, *Body Repair* dan *Body Painting*.

Bengkel Delta juga menyediakan berbagai jenis *spareport* dan *body part original*, dimana Bengkel Delta juga menjalin kerja sama dengan ATPM resmi seperti Toyota Agung Auto Mall, Daihatsu Capella, Mitsubishi Suka Fajar, dan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Honda Soekarno Hatta. Bengkel Delta Auto Car hadir dengan tenaga-tenaga ahli yang terampil serta didukung dengan berbagai fasilitas yang dimiliki, guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua pelanggan khusus untuk body repair, bengkel delyta menjanjikan garansi pengerjaan cat selama 6 bulan.

4.2 Visi Misi Perusahaan

4.2.1 Visi :

Berkembang menjadi bengkel pilihan customer yang terbaik di kota Duri dan sekitarnya.

4.2.2 Misi :

Bengkel Delta mengutamakan pelayanan terbaik bagi pelanggan yang meliputi :

- 1) Kualitas kerja yang baik
- 2) Kerapian dan ketepatan waktu pengerjaan
- 3) Kualitas bahan terbaik dan *sparepart* asli

4.2.3 Motto :

“Kepuasan Anda Adalah Tujuan Kami”



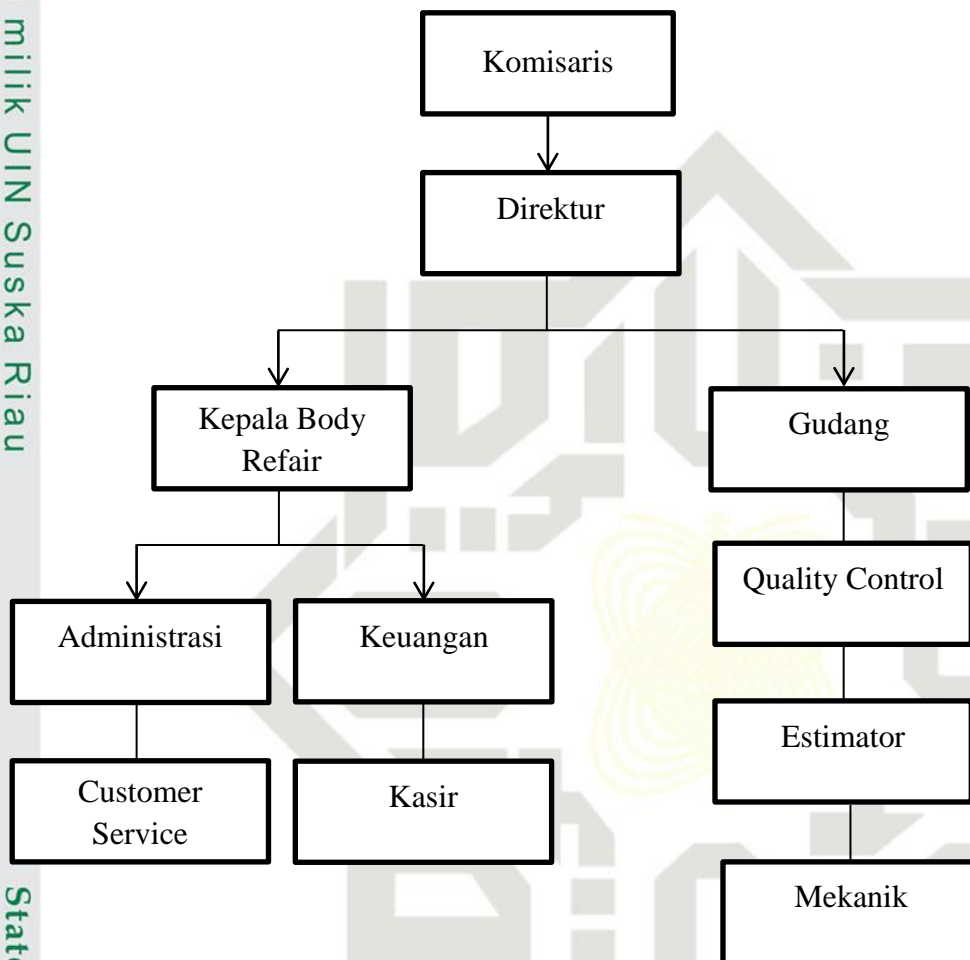
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.3

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Delta Sukses Jaya Duri



Sumber : CV. Delta Sukses Jaya Duri

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Uraian Tugas CV. Delta Sukses Jaya Duri

Suatu organisasi membutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas tanggung jawabnya sesuai dengan fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada CV. Delta Sukses Jaya Duri adalah sebagai berikut :

Komisaris

Komisaris memiliki tugas dan wewenang, antara lain sebagai berikut :

1. Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasehat kepada direksi.
2. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) DAN Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
3. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.
4. Mengkaji sistem manajemen
5. Menginformasikan kepemilikan sahamnya pada perusahaan untuk dicantumkan perusahaan dalam laporan tahunan perusahaan.
6. Menyusun pembagian tugas masing-masing setiap anggota sesuai dengan keahliannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Direktur

Tugas dan wewenang direktur antara lain sebagai berikut :

1. Kebijakan umum dalam memimpin bengkel
2. Memilih, mengangkat dan memberhentikan karyawan.
3. Menetapkan harga jual barang jasa dan dagangan`
4. Mengawasi kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
5. Menetapkan sistem kerja serta peraturan dalam perusahaan`
6. Mengawasi kinerja tiap-tiap fungsi.
7. Menetapkan kompetensi bagi karyawan`
8. Menjalin relasi dengan rekan kerja.

3. Kepala Bengkel Body Repair

Kepala bengkel Body Repair memiliki tugas dan wewenang, antara lain sebagai berikut :

1. Mengelola seluruh kegiatan bengkel dalam rangka meningkatkan mutu dan kecepatan pelayanan melalui SOP yang berlaku.
2. Membuat perencanaan dan memastikan pencapaian perusahaan.
3. Menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan bengkel
4. Mengontrol stok gudang bengkel sesuai dengan target service.
5. Pembinaan dan pengembangan personel bengkel
6. Mengevaluasi pelaksanaan sistem dan prosedur bengkel.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keuangan

Keuangan memiliki tugas dan wewenang, antara lain sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab atas semua urusan keuangan
2. Mencatat dan menyimpan bukti-bukti keuangan.
3. Membuat laporan keuangan per bulan dan pertahun
4. Mengawasi dan meneliti laporan keuangan per hari yang dibuat staf administrasi.

Administrasi

Keuangan memiliki tugas dan wewenang, antara lain sebagai berikut :

1. Membuat laporan keuangan per hari
2. Mencatat semua transaksi keuangan tiap hari
3. Membuat nota faktur penjualan.
4. Mencairkan dana untuk pembelian kebutuhan bengkel.
5. Menanggapi pertanyaan konsumen atau mitra bisnis secara langsung, melalui telepon atau email.

Gudang

Gudang memiliki tugas dan wewenang, antara lain senbagai berikut :

1. Menjaga ketersediaan bahan dan material yang dibutuhkan mekanik.
2. Memberikan bahan dan material sesuai dengan permintaan yang ditulis di Perintah Kerja Bengkel (PKB)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Membuat permintaan pembelian bahan dan lain-lain yang dibutuhkan bengkel
4. Menerima kiriman bahan dan lain-lain dari supplier dan menyimpannya di gudang.

Quality Control

1. Memeriksa perakitan sebuah produk tidak menyimpang dari sebuah standar dan peraturan.
2. Memverifikasi kualitas produk apakah sudah sesuai standar atau belum.
3. Memonitor aktivitas bengkel body refair.
4. Memberikan saran untuk menyempurnakan kualitas kinerja karyawan.

8. Estimator

1. Memperkirakan biaya perbaikan kendaraan yang rusak.
2. Melacak kemajuan perbaikan masing-masing kendaraan.
3. Berkomunikasi dengan perusahaan asuransi mengenai proses perkiraan biaya serta penanganan proses klaim.
4. Berkomunikasi dengan pelanggan mengenai status perbaikan dan menjawab pertanyaan apa pun yang mungkin mereka miliki tentang kendaran atau proses perbaikannya.
5. Memeriksa kendaran untuk mengetahui kondisinya dan apakah dapat diperbaiki dengan biaya yang wajar.



Customer Service

1. Menerbitkan Surat Perintah Kerja pada tiap-tiap bagian.
2. Menangani kritikan dan saran dari pelanggan untuk disampaikan kepada direktur demi kemajuan bengkel.
3. Melayani pelanggan dengan ramah, sopan dan pelayanan prima.
4. Menangani komplek dari pelanggan.
5. Memberikan solusi terbaik bagi pelanggan yang memberikan kritik dan komplek.
6. Mendampingi pelanggan bila ingin mengontrol mobil yang sedang di service.

10. Kasir

1. Terima pembayaran dari customer
2. Membuat laporan kas/Bank harian.
3. Registrasi dan monitor kwitansi untuk penagihan.
4. Rekap pembayaran.
5. Serah terima pembayaran.
6. Rekap file dan nota kontan.
7. Membuat bukti penerimaan dan pengeluaran kas serta membuat laporan.

11. Mekanik

1. Melakukan perbaikan dan pemeliharaan kendaraan
2. Mendiagnosis masalah dan melakukan pengujian untuk menemukan penyebab kerusakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

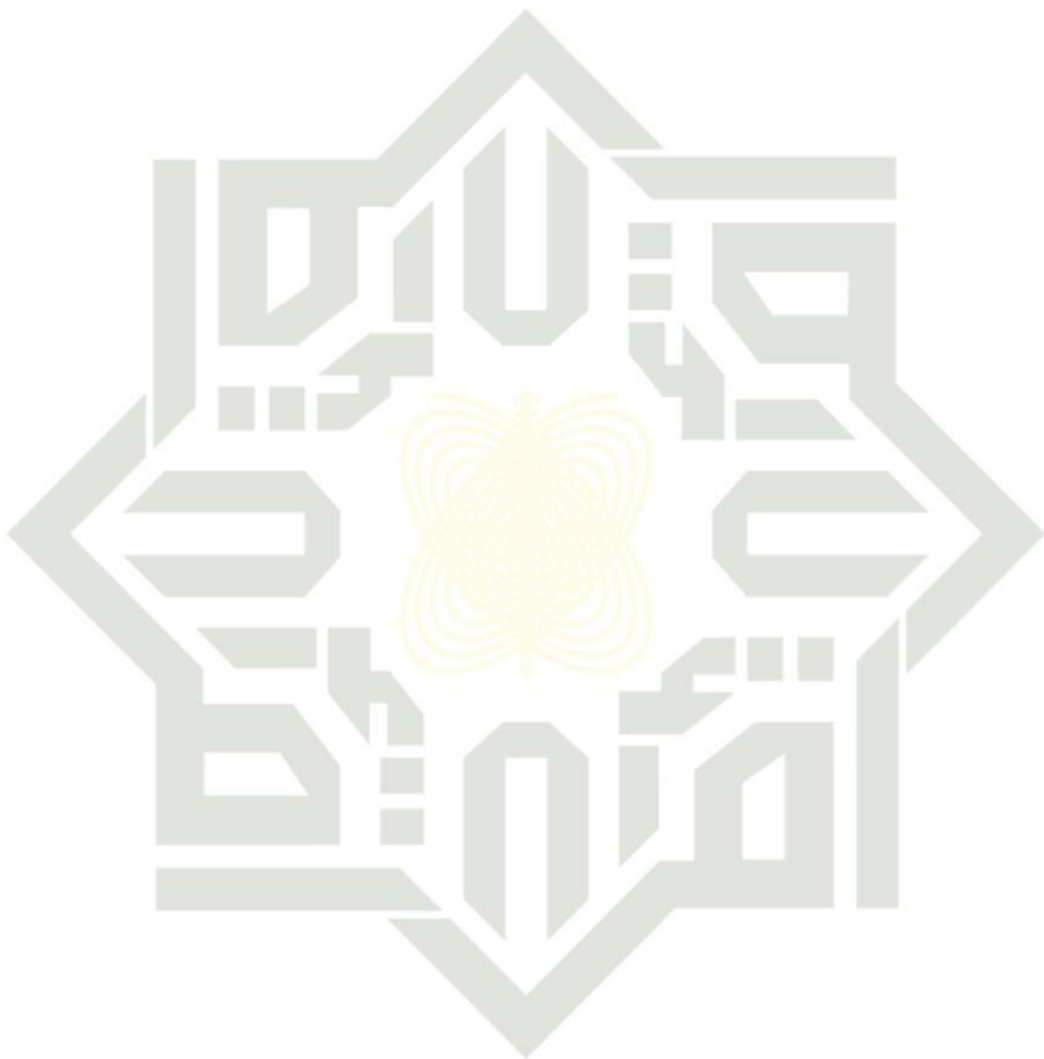
3. Mengganti komponen yang rusak atau aus.
4. Mengatur dan menyesuaikan sistem mekanis, elektrik dan elektronik.
5. Melakukan perawatan rutin seperti pergantian oli, tune-up, dan pengecekan sistem.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. 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.
2. 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 peraturaan 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.
3. 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.

4. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan. Kepuasan kerja tidak bisa dikatakan sepenuhnya memediasi antara disiplin terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kepuasan kerja tidak mengambil peran untuk memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai bahan pertimbangan terhadap perusahaan diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Kepada CV. Delta Sukses Jaaya Duri hendaknya meningkatkan pengawasan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan agar karyawan fokus dan teliti dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kepada CV. Delta Sukses Jaya Duri harus lebih transparan dan terbuka serta adil dalam memberikan kesempatan untuk promosi kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui keadilan mengenai kesempatan promosi yang diberikan. Ketiuka kesempatan promosi dilakukan dan diberikan secara adil pada karyawan, karyawan akan merasa bahwa prestasi dan waktu yang mereka luangkan untuk melakukan suatu pekerjaan diapresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini menumbuhkan rasa puas tersendiri untuk karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Kepada CV. Delta Sukses Jaya Duri, sebaiknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi serta menunjukkan sikap yang bertanggung jawab kepada aturan yang ditetapkan perusahaan seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dengan begitu dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka sulit untuk mencapai tujuan dengan maksimal.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian mengenai disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan menggunakan metode atau perhitungan data yang berbeda serta menambah variabel – variabel lainnya agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Hadist

Afandi, P. (2018). *Manusia Sumber Daya ; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa.

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*.

Buso, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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).

Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Khairisma, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening*.

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

Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nur'ini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Yayasan Aini Syam.
- 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>
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(1).
- Putra, A. M. (n.d.). *Universitas Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis 2017*.
- Rafika, S. N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Intervening Pada Bri Syariah Kota Dan Kabupaten Semarang*.
- Rita Ayu Wijayanti. (2020). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inrtervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta*. 6.
- Riva, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Rajawali.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Susanti. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Tadbir peradaban.

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.

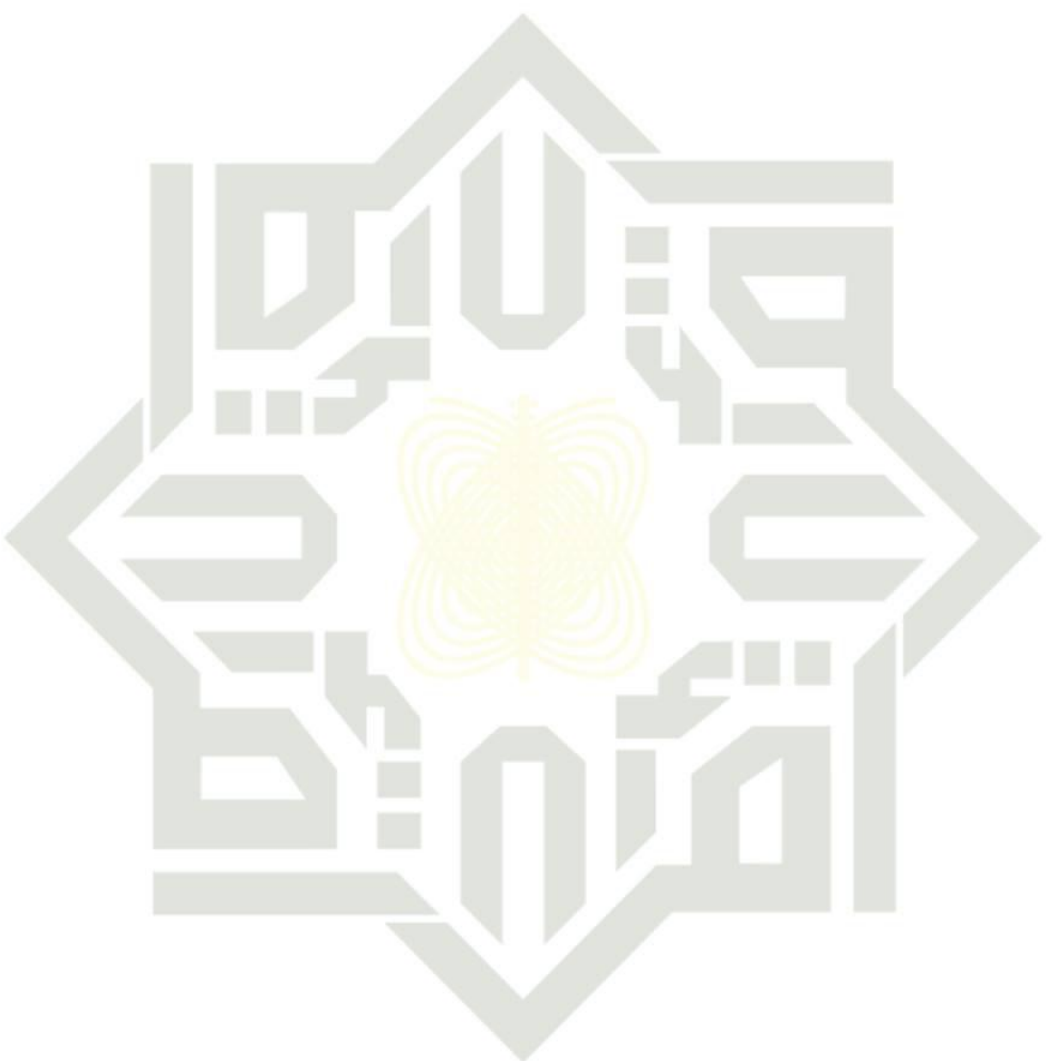
Wibisono, G., Sri Asih, A. A. K., & Mahawira, B. K. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa BALI (Studi Pada Astagina Resort Villa And SPA Bali). *Journal Research of Management*, 1(2), 43–50.
<https://doi.org/10.51713/jarma.v1i2.18>

Yulantini, 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>

Zaaidah, 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>



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1. Kuesioner

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Windi, Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultran Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada CV Delta Sukses Jaya Duri” sebagai kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Sehubungan dengan hal tersebut, saya bermaksud untuk meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini. Seluruh data yang diberikan bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah ini. Atas seluruh waktu, kesediaan dan kerjasama yang telah di berikan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum wa rohmatullahi wa barokatuh

Hormat Saya,

Windi

NIM.11970120160

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Umur : Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Masa kerja : < 1 Tahun 1-2 Tahun > 5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik,
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan,
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan sebenarnya,
4. Beri tanda (√) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah :

Sangat Penting (SP) / Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5

Penting (P) / Setuju (S) : Nilai Skor 4

Cukup Penting (CP) / Cukup Setuju (CS) : Nilai Skor 3

Tidak Penting (TP) / Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2

Sangat Tidak Penting (STP) / : Nilai skor 1

Sangat Tidak Setuju (STS)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah diterapkan perusahaan.					
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang diberikan oleh perusahaan.					
5.	Saya segera mengerjakan setiap pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
7.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan se efisien mungkin guna menekan biaya pengeluaran perusahaan.					
8.	Saya melakukan pekerjaan dengan fokus dan teliti walaupun tidak ada atasan yang mengawasi.					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
10.	Saya mau menerima saran dan kritikan dari rekan kerja untuk membangun tim kerja yang lebih baik.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak milik UIN Suska Riau
Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menyenangi pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja.					
3.	Saya merasa puas karena jumlah gaji/upah yang diberikan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya kerjakan.					
4.	Perusahaan membayar gaji/upah saya dengan tepat waktu.					
5.	Saya merasa puas karena sistem promosi dilakukan secara adil dan transparan.					
6.	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan di perusahaan ini.					
7.	Saya merasa puas dengan sistem pengawasan yang diterapkan di perusahaan.					
8.	Saya merasa apuas karena pemimpin selalu memberi arahan,petunjuk serta mengawasi dalam pelaksanaan kerja.					
9.	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan.					
10.	Saya merasa puas dengan hubungan kerja yang terbentuk saat ini dengan rekan kerja.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Disiplin Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja.					
2.	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum kerja dimulai.					
3.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4.	Perusahaan menetapkan jam pulang kerja sesuai dengan SOP.					
5.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya senantiasa mentaati peraturan yang ada di perusahaan.					
7.	Saya berusaha bertanggungjawab terhadap semua pekerjaan saya.					
8.	Saya tidak mengalihkan tugas pekerjaan saya kepada rekan kerja.					
9.	Saya mengerjakan tugas yang diberi atasan kepada saya sampai selesai setiap harinya.					
10.	Saya mampu menyelesaikan target harian yang diberikan perusahaan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabulasi Data

- 1. Diartikan sebagai
- 2. Diartikan sebagai
- 3. Diartikan sebagai
- 4. Diartikan sebagai
- 5. Diartikan sebagai
- 6. Diartikan sebagai
- 7. Diartikan sebagai
- 8. Diartikan sebagai
- 9. Diartikan sebagai
- 10. Diartikan sebagai
- 11. Diartikan sebagai
- 12. Diartikan sebagai
- 13. Diartikan sebagai
- 14. Diartikan sebagai
- 15. Diartikan sebagai
- 16. Diartikan sebagai
- 17. Diartikan sebagai
- 18. Diartikan sebagai
- 19. Diartikan sebagai
- 20. Diartikan sebagai
- 21. Diartikan sebagai
- 22. Diartikan sebagai
- 23. Diartikan sebagai
- 24. Diartikan sebagai
- 25. Diartikan sebagai
- 26. Diartikan sebagai
- 27. Diartikan sebagai
- 28. Diartikan sebagai
- 29. Diartikan sebagai
- 30. Diartikan sebagai
- 31. Diartikan sebagai
- 32. Diartikan sebagai
- 33. Diartikan sebagai
- 34. Diartikan sebagai

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan dan menyebutkan sumber
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

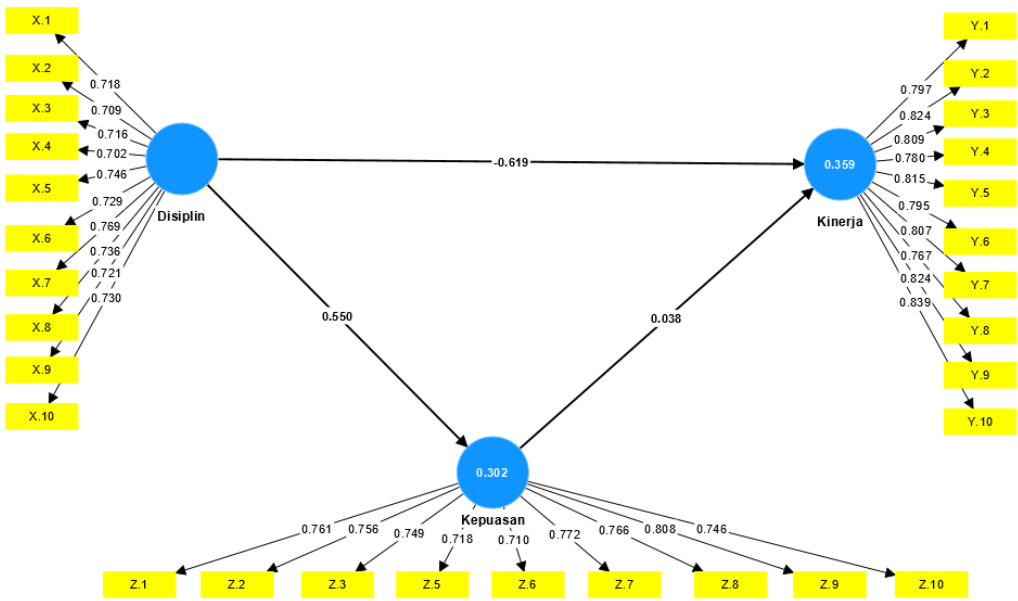
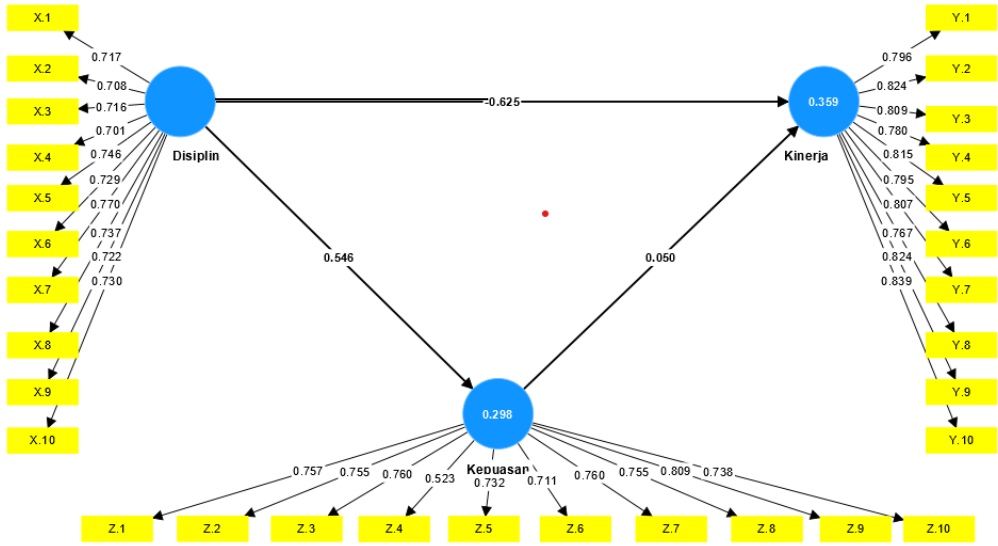
Responden	Disiplin Kerja										Total	Kinerja Karyawan										Total	Kepuasan Kerja										Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	
Sampel 1	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	45	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	41
Sampel 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
Sampel 3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	35	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
Sampel 4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	40
Sampel 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	24	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
Sampel 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	43
Sampel 7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	40
Sampel 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
Sampel 9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
Sampel 10	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	45	2	1	3	2	2	1	2	4	2	2	21	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
Sampel 11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Sampel 12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	28	4	5	3	2	4	5	5	5	4	5	42
Sampel 13	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
Sampel 14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28
Sampel 15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
Sampel 16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	39	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
Sampel 17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34	
Sampel 18	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
Sampel 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
Sampel 20	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	41	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Sampel 21	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	39	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
Sampel 22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sampel 23	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	23	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43
Sampel 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	27
Sampel 25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	39	3	2	2	2	1	3	4	4	4	4	29
Sampel 26	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	39	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	32
Sampel 27	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Sampel 28	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
Sampel 29	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	5	5	3	3	3	4	2	35
Sampel 30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Sampel 31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	3	5	3	4	3	4	5	4	3	4	38	2	2	3	3	3	3	1	3	3	26	
Sampel 32	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	25
Sampel 33	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	38	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
Sampel 34	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	32	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	45



Lampiran 3 : Hasil Olahan Data

a. Outer Model

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Outer Loading

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Indikator	Outer Loading Awal	Eliminasi	Keterangan
Disiplin Kerja	X.1	0.717	0.718	Valid
	X.2	0.708	0.709	Valid
	X.3	0.716	0.716	Valid
	X.4	0.701	0.702	Valid
	X.5	0.746	0.746	Valid
	X.6	0.729	0.729	Valid
	X.7	0.770	0.769	Valid
	X.8	0.737	0.736	Valid
	X.9	0.722	0.721	Valid
	X.10	0.730	0.730	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0.757	0.761	Valid
	Z.2	0.738	0.756	Valid
	Z.3	0.760	0.749	Valid
	Z.4	0.523		
	Z.5	0.732	0.718	Valid
	Z.6	0.711	0.710	Valid
	Z.7	0.760	0.772	Valid
	Z.8	0.755	0.766	Valid
	Z.9	0.809	0.808	Valid
	Z.10	0.754	0.746	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.783	0.796	Valid
	Y.2	0.824	0.824	Valid
	Y.3	0.809	0.809	Valid
	Y.4	0.780	0.780	Valid
	Y.5	0.815	0.815	Valid
	Y.6	0.795	0.795	Valid
	Y.7	0.807	0.807	Valid
	Y.8	0.767	0.767	Valid
	Y.9	0.824	0.824	Valid
	Y.10	0.839	0.839	Valid

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Cross Loading

Variabel	Disiplin	Kepuasan	Kinerja
X.1	0.718	0.493	0.558
X.2	0.709	0.409	0.576
X.3	0.716	0.451	0.253
X.4	0.702	0.232	0.403
X.5	0.746	0.343	0.518
X.6	0.729	0.206	0.500
X.7	0.769	0.414	0.305
X.8	0.736	0.618	0.383
X.9	0.721	0.326	0.392
X.10	0.730	0.372	0.344
Y.1	0.488	0.278	0.797
Y.2	0.529	0.385	0.824
Y.3	0.516	0.066	0.809
Y.4	0.397	0.180	0.780
Y.5	0.344	0.053	0.815
Y.6	0.429	0.308	0.795
Y.7	0.441	0.240	0.807
Y.8	0.492	0.182	0.767
Y.9	0.566	0.266	0.824
Y.10	0.535	0.415	0.839
Z.1	0.214	0.761	0.047
Z.2	0.507	0.756	0.217
Z.3	0.472	0.749	0.163
Z.5	0.500	0.718	0.042
Z.6	0.258	0.710	0.020
Z.7	0.405	0.772	0.361
Z.8	0.246	0.766	0.232
Z.9	0.532	0.808	0.441
Z.10	0.272	0.746	0.243



Lampiran 4: Uji Rehabilitas dan Uji Hipotesis

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Disiplin	0.902	0.918
Kepuasan	0.908	0.922
Kinerja	0.940	0.949

Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja->Kepuasan Kerja	0.550	0.592	0.114	4.811	0.000
Disiplin Kerja->Kinerja Karyawan	0.619	0.630	0.181	3.416	0.001
Kepuasan Kerja->Kinerja Karyawan	0.038	0.038	0.246	0.153	0.879
Disiplin Kerja->Kepuasan Kerja->Kinerja Karyawan	0.021	0.020	0.151	0.137	0.891

Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.302	0.280
Kinerja Karyawan	0.359	0.318

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 : Dokumentasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





CV. Delta Sukses Jaya

Jl. Desa Harapan No. 88 - Duri 28784 Riau | HP. : 0853 555 688 11
Email : delfasuksesjaya@yahoo.com

Nomor : 001/DSJ/X/2023
Lampiran :-
Hal : Kegiatan Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di

Tempat

Dengan Hormat,

CV. Delta Sukses Jaya menerangkan bahwa :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Windi	11970120160	Manajemen

Telah selesai melakukan Riset dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Delta Sukses Jaya Duri"

Demikian surat keterangan ini kami buat dan atas kerja sama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Duri, 03 Oktober 2023

Hormat Kami



 Nyla Arifah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RIWAYAT HIDUP

Windi adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Tanjung Harapan 26 Juni 2000 yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Almarhum Bapak Paiman dan Ibu Sugiatik. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 028 Petani dan lulus pada tahun 2013. Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 05 Mandau . Selanjutnya pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 07 MANDAU, dan berhasil menyelesaikan pendidikan dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di ACT (Aksi Cepat Tangap) Duri pada tanggal 10 Januari 10 Maret 2022.

Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022-30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Boncah Mahang Duri Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis. Pada tanggal 13 April 2023 penulis melaksanakan ujian komprehensif. Pada tanggal 27 Juli 2023 penulis melaksanakan ujian seminar proposal dan pada tanggal 20 November 2023 penulis melaksanakan ujian munaqasah dengan judul skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada CV. Delta Sukses Jaya Duri" dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana di Ekonomi (SE).

Windi adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Tanjung Harapan 26 Juni 2000 yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Almarhum Bapak Paiman dan Ibu Sugiatik. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 028 Petani dan lulus pada tahun 2013. Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 05 Mandau . Selanjutnya pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

SMAN 07 MANDAU, dan berhasil menyelesaikan pendidikan dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di ACT (Aksi Cepat Tangap) Duri pada tanggal 10 Januari 10 Maret 2022.

Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022-30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Boncah Mahang Duri Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis. Pada tanggal 13 April 2023 penulis melaksanakan ujian komprehensif. Pada tanggal 27 Juli 2023 penulis melaksanakan ujian seminar proposal dan pada tanggal 20 November 2023 penulis melaksanakan ujian munaqasah dengan judul skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada CV. Delta Sukses Jaya Duri" dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana di Ekonomi (SE).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.