

## Disiplin Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Sonny Taufan<sup>1</sup>, Pratitis Tiarra Rachmawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Politkenik STMI Jakarta, Kota Jakarta, Indonesia  
[sonny.taufan@gmail.com](mailto:sonny.taufan@gmail.com)<sup>1)</sup> [pratitistiarra3@gmail.com](mailto:pratitistiarra3@gmail.com)<sup>2)</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 03 Oktober  
2023

Received in Revised 26  
Februari 2024

Accepted 20 Mei 2024

Keyword's : *Work discipline, employee performance, Job satisfaction.*

### ABSTRACT

*The current industrial development is rapidly progressing from year to year, driving all industrial companies to enhance their business operations. The purpose of this research is to analyze how work discipline improves employee performance through job satisfaction. This study employs a quantitative associative approach using a questionnaire as the data collection method. The sampling technique utilized is purposive sampling, targeting 43 sales force respondents who have been working for more than a year at PT Srikandi Diamond Motors Cakung. Data analysis is conducted using path analysis with the assistance of SPSS as the data processing application. The research findings indicate that: 1) Work discipline variables directly have a significant influence on increasing job satisfaction, 2) Work discipline directly has a significant influence on improving employee performance, 3) Job satisfaction directly has a significant influence on enhancing employee performance, 4) Work discipline indirectly and significantly improves employee performance through job satisfaction. The recommendation from this study regarding sales job satisfaction is to not require sales staff to attend work if there is no provision of basic salary, with the condition of meeting sales targets.*

Perkembangan industri saat ini berkembang pesat dari tahun ke tahun dan mendorong seluruh perusahaan industri untuk melakukan peningkatan dalam operasional bisnisnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif asosiatif dengan kuesioner sebagai cara untuk mengumpulkan data. Sedangkan untuk pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* terhadap 43 responden tenaga penjual yang telah bekerja lebih dari setahun pada PT Srikandi Diamond Motors Cakung. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS sebagai aplikasi pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel disiplin kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan meningkatkan kepuasan kerja, 2) Disiplin kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan meningkatkan kinerja karyawan, 3) Kepuasan kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan meningkatkan kinerja karyawan, 4) Disiplin kerja secara tidak langsung dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Saran dari penelitian ini terhadap kepuasan kerja sales yaitu dengan tidak mewajibkan sales melakukan absensi apabila tidak terdapat pemberian gaji pokok dengan syarat memenuhi target penjualan.

AKUISISI : Jurnal Akuntansi

Website : <http://www.fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JA>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

\* Corresponding author. Telp.: +62877-8876-7799

E-mail address: [sonny.taufan@gmail.com](mailto:sonny.taufan@gmail.com)

Peer review under responsibility of *Akuisisi : Accounting Journal*. [2477-2984](https://doi.org/10.24217).

<http://dx.doi.org/10.24217>

## **PENDAHULUAN**

Pada Era Globalisasi saat ini, Indonesia semakin menunjukkan perkembangan pada bidang industri, terutama industri otomotif. Pasalnya, industri otomotif merupakan sektor industri yang sangat berpengaruh dalam pertumbuhan ekonomi dan menjadi sektor andalan perekonomian Nasional saat ini. Hal ini dikarenakan struktur manufaktur di Indonesia yang terintegrasi sehingga mendorong daya saing global. Penyerapan tenaga kerja yang tinggi pada sektor industri otomotif ini, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penentu dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Baik bentuk maupun tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi yang ditetapkan untuk kepentingan manusia dalam melaksanakan misinya (Masram & Mu'ah, 2015). Dengan mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam menetapkan rencana, proses, dan tujuan yang ingin dicapai sesuai visi dan misi perusahaan. Dalam upaya mempromosikan produk dan layanan, organisasi memerlukan metode yang efisien untuk mengundang minat pelanggan agar membeli produk dan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan. Ini dapat dicapai melalui penyediaan layanan berkualitas tinggi, perekrutan tenaga kerja yang terampil, penyegaran sistem informasi, keunggulan produk yang ditawarkan, serta penyediaan fasilitas yang mempermudah dan memanjakan pelanggan (Wahyudi & Wibowo, 2018).

Kinerja seseorang dapat diukur dari keberhasilan mereka dalam mencapai hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan masing-masing. Hasil pekerjaan yang maksimal dapat mengukur berapa jauh bakat pegawai guna mewujudkan pekerjaan yang telah ditugaskan (Praditha & Swasti, 2023) Dalam tercapainya hasil kerja, perlu adanya tanggung jawab karyawan pada tingkat kehadiran. Tingkat kehadiran karyawan dapat dipicu oleh beberapa hal, salah satunya kepuasan kerja. Dimana seseorang dengan tingkat kehadiran yang tinggi maka kepuasan kerjanya juga tinggi. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki tingkat kehadiran rendah maka kepuasan kerja juga rendah. Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya disiplin kerja dan kepuasan kerja (Novriyanti Zahara & Hidayat, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis selama berada di PT Srikandi Diamond Motors Cakung, penulis menemukan fakta bahwa terjadi penurunan penjualan kendaraan pada lima tahun terakhir, yang dapat dilihat dalam tabel hasil penjualan sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Penjualan Kendaraan PT Srikandi Diamond Motors**

<b>Data Penjualan PT Srikandi Diamond Motors Cakung</b>			
<b>Tahun</b>	<b>Target Unit</b>	<b>Realisasi unit</b>	<b>Persentase Penjualan</b>
2018	1950 Unit	1667 Unit	96.6%
2019	1660 Unit	1317 Unit	79.3%
2020	1073 Unit	675 Unit	62.9%
2021	1025 Unit	693 Unit	67.6%
2022	1348 Unit	582 Unit	43.1%

*Sumber: PT Srikandi Diamond Motors Cakung*

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah penjualan kendaraan pada PT Srikandi Diamond Motors Cakung selama lima tahun terakhir terjadi penurunan. Menurunnya jumlah penjualan kendaraan pada perusahaan berhubungan dengan disiplin dan kepuasan kerja yang rendah sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satu cara perusahaan untuk mencapai keuntungan yaitu dengan meningkatkan terus volume penjualan dari produk yang dihasilkannya (Meila Lestari & Dedeh, 2018). Disiplin kerja suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai (Supomo & Nurhayati, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Kesesuaian antara keinginan seseorang yang timbul dari seorang terhadap imbalan yang disediakan oleh perusahaan atas hasil kerjanya (Rahayu, 2015). Seseorang yang merasakan kepuasan kerja akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik (Prasetyo et al., 2019).

Melalui penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ichsan et al., 2020) diketahui bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi et al., 2021) diketahui bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wartono, 2017) diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut

penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Sukoco, 2019) diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ode et al., 2019) diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, penulis melihat terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui indikator mana yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Cakung, penulis melakukan penyebaran pra-survei terhadap 19 karyawan. Pada hasil pra-survei tersebut didapatkan indikator yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT Srikandi Diamond Motors Cakung sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Pra Survei**

No	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Prioritas								Total Karyawan
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Disiplin Kerja	13	0	0	1	0	1	0	0	15
2	Kepuasan Kerja	0	11	1	2	1	0	0	0	15
3	Motivasi Kerja	0	0	9	0	2	1	1	2	15
4	Loyalitas Kerja	1	2	0	9	1	1	1	0	15
5	Stres Kerja	0	1	0	1	8	2	2	1	15
6	Lingkungan Kerja	0	0	2	0	2	7	2	2	15
7	Komitmen Organisasi	1	0	1	0	1	0	7	5	15
8	kepemimpinan	0	1	2	2	0	3	2	5	15

*Sumber: Hasil Pra Survei dan Olah Data, 2023*

Pada hasil pra survei tabel 2 di atas dapat di lihat bahwa dalam menentukan indikator yang paling mempengaruhi suatu kinerja digunakan skala prioritas. Skala prioritas adalah sesuatu berdasarkan tingkat kepentingan atau urgensinya, yang harus dikerjakan atau diselesaikan terlebih dahulu (Adil & Ansari, 2021). Dimana indikator dengan hasil prioritas tertinggi, dapat disebut sebagai indikator yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penggunaan skala prioritas dikarenakan pada PT Srikandi Diamond Motors terjadi penurunan penjualan kendaraan selama lima tahun terakhir yang diduga karena penurunan kinerja karyawan. Pada penurunan ini, dilakukan penyebaran pra-survei untuk mengetahui indikator yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pada skala prioritas di atas menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap aturan serta kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, pada pra-survei untuk menentukan penyebab penurunan kinerja karyawan, fokus dapat diberikan pada aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan mengidentifikasi penyebab penurunan kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki masalah meningkatkan kinerja

karyawan secara keseluruhan. Maka hipotesis pada penelitian ini, dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya (Lengkong et al., 2019; Indrawati, 2015; Fajri et al., 2022; Iptian et al.; Silalahi & Bangun, 2020).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada *sales* PT Srikandi Diamond Motors Cakung. Fokus dari penelitian asosiatif kausal ini adalah untuk mengidentifikasi dampak hubungan sebab-akibat dalam rangka menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini dipilih karena data yang digunakan menganalisis interaksi antar variabel diukur dengan skala numerik atau angka, dan metode analisis jalur, yang juga dikenal sebagai analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* adalah suatu yang digunakan untuk mengurai hubungan sebab-akibat antara variabel dalam konteks regresi berganda. Dalam pendekatan ini, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen tidak hanya secara langsung, melainkan juga melalui jalur-jalur tidak langsung (Siregar, 2017). Metode penelitian ini mencakup langkah-langkah seperti uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas, uji analisis jalur, uji T, dan uji sobel.

Objek dari penelitian ini yakni keseluruhan *sales* yang telah bekerja di atas 1 tahun, di mana 43 *sales* pada PT Srikandi Diamond Motors Cakung. Menurut (Siregar, 2017) terdapat dua teknik pengambilan sampling yaitu teknik *non-probability sampling* dan *probability sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dimana sampel yang digunakan berasal dari seluruh anggota populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *one sample Kolmogrov-Smirnov* dimana hasil normalitas dilihat berdasarkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		XZ*Y
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59796002
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.068
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Pengolahan Data Melalui SPSS Ver 25*

Pengujian uji normalitas pada tabel 3 di atas yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji linearitas

Uji linearitas yang dilakukan peneliti dibantu dengan aplikasi SPSS dengan melihat nilai *deviation from linearity* dihasil output. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antar variabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

No	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,235	Linear
2	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,090	Linear
3	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,725	Linear

*Sumber: Pengolahan Data Melalui SPSS Ver 25*

Seluruh pengujian pada tabel 4 di atas memiliki hasil  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan secara linear.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji levene, data dapat dikatakan homogen apabila *based on mean* memiliki signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas**

No	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,661	Homogen
2	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,400	Homogen
3	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,279	Homogen

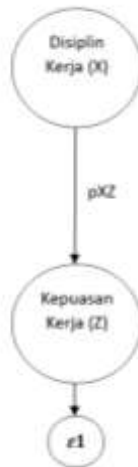
*Sumber: Pengolahan Data Melalui SPSS Ver 25*

Seluruh pengujian pada tabel 5 di atas memiliki hasil  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bersifat homogen.

### Analisis Jalur

Dalam analisis jalur, penelitian dapat dibantu menggunakan diagram jalur. Diagram jalur dibuat untuk melihat masalah dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan yang memberikan hubungan antara variabel jalur. Dengan ini, penulis membuat diagram jalur sebelum melakukan analisis. Diawali dengan langkah penggunaan model persamaan substruktural 1 dan 2. Adapun model substruktural seperti berikut :

a. Model Persamaan substruktural I

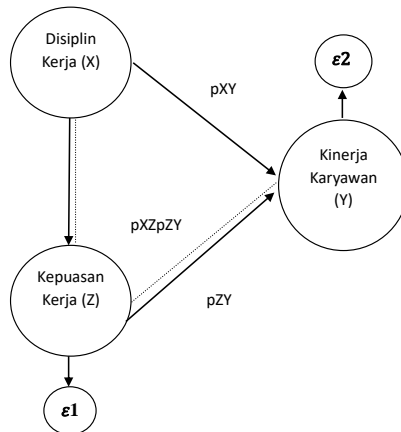


**Gambar 1. Model Persamaan substruktural I**

Dalam persamaan pada substruktural 1 membahas antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun rumus persamaan substrukturalnya yaitu:

$$\hat{Y}_1 = p_{XZ} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

a. Model Persamaan substruktural II

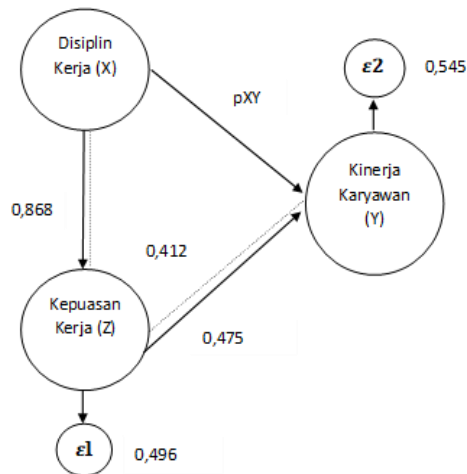


**Gambar 2. Model Persamaan substruktural II**

Dalam persamaan pada substruktural II membahas tentang pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun rumus persamaan substrukturalnya yaitu

$$\hat{Y}_2 = \rho_{XY} + \rho_{ZY} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Berdasarkan hasil analisis jalur pada sub struktural I dan sub struktural II, maka dapat disimpulkan diagram jalur seperti berikut :



**Gambar 3. Kesimpulan Persamaan substruktural I dan II**

Pada kesimpulan diagram jalur di atas, dapat dilihat koefisien jalur yang terdiri dari pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total pengaruh sebagai berikut :

**Tabel 6. Rangkuman Koefisien Jalur**

No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1	Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,868	-	0,868
2	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,392	$0,868 \times 0,475 = 0,412$	0,804
3	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,475	-	0,475

Sumber: Data Primer Yang di Olah, 2023

Berdasarkan rangkuman koefisien jalur pada tabel di atas, maka dapat di simpulkan sebagai disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,868, kedua disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,392, Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,475. Selain pengaruh langsung, adapun rangkuman koefisien jalur terhadap pengaruh tidak langsung dan total pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,412 dan total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,392 + 0,412 = 0,804$ .

### Uji Statistik T

Uji T digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. pada penelitian ini, variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan nilai t-tabel sebesar 2,021, adapun hasil perhitungannya dan memiliki nilai dengan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0.000 dan memiliki nilai t-hitung sebesar

11.197. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki signifikansi <0,05 yaitu 0,000 dan memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu 11.197 > 2.021 maka H0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 7. Hasil Uji T Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.506	.016
	X	2.256	.030
	Z	2.738	.009

Sumber: Pengolahan Data Melalui SPSS Ver 25

Pada tabel 8 di atas, dilihat bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0.030 dan memiliki nilai t-hitung sebesar 2.256. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki signifikansi <0,05 yaitu 0,030 dan memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu 2.256 > 2.021 maka H0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0.009 dan memiliki nilai t-hitung sebesar 2.738. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki signifikansi <0,05 yaitu 0,009 dan memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu 2.738 > 2.021 maka H0 ditolak, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel antara. Pengambilan keputusan pada uji sobel ini yaitu apabila nilai t-hitung > t-tabel dengan menghitung nilai dari standar error koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,654)^2(0,074)^2 + (0,831)^2(0,239)^2 + (0,074)^2(0,239)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,42771)(0,00548) + (0,69056)(0,05712) + (0,05548)(0,05712)}$$

$$Sab = \sqrt{0,002343 + 0,039445 + 0,003169}$$

$$Sab = \sqrt{0,044957} = 0,212030$$

Setelah mengetahui nilai standar error pada koefisien ab, maka selanjutnya mencari nilai t-hitung dengan rumus :

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{(0,831)(0,654)}{0,212030} = \frac{0,543474}{0,212030} = 2,563193$$

Pada hasil uji sobel di atas, nilai t-hitung sebesar  $2,563 > 2,021$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah signifikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis terkait disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Srikandi Diamond Motors Cakung, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara tidak langsung pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan pihak perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap para sales dengan tidak mewajibkan sales melakukan absensi apabila tidak terdapat pemberian gaji pokok dengan syarat memenuhi target penjualan dan melakukan pelatihan *soft skill* terkait absensi sales guna meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M., & Ansari, A. R. (2021). *Islamic Finance Development Report 2021*.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In *Pengaruh... 2811 Jurnal Emba* (Vol. 7, Issue 3).
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi Dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad Kata Kunci. In *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). [Http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id](http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id)
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (Ajendan) – 1 Bukit Barisan Medan*.
- Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*.
- Iptian, R., Zamroni, ;, & Efendi, R. (N.D.). *Comparative Study Of Post-Marriage Nationality Of Women In Legal Systems Of Different Countries International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance*. [Https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812](https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812)

- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction, Employment Motivation And Work Discipline On Employees Performance In General Printing Company Of The Republic Of Indonesia Manado Branch. *841 Jurnal Emba*, 7(1), 841–850.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Emjy, Ed.; Cetakan 1)*. Zifatama Publisher.
- Meila Lestari, R., & Dedeh. (2018). Pengaruh Biaya Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan. *Jurnal Akuisisi*, 14(1), 37  
[Http://Www.Fe.Ummetro.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Jahttp://Dx.Doi.Org/10.24217](http://Www.Fe.Ummetro.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Jahttp://Dx.Doi.Org/10.24217)
- Novriyanti Zahara, R., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Praditha, M. S., & Swasti, K. I. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuisisi, Volume 19 Number 01*.
- Prasetyo, Ery Teguh, & Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). [Http://Jurnal.Unswagati.Ac.Id/Index.Php/Jibm](http://Jurnal.Unswagati.Ac.Id/Index.Php/Jibm)
- Rahayu, R. S. (2015). Analisis Hubungan Persepsi Keadilan Dengan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Wartawan Pada Surat Kabar Harian Bernas Di Yogyakarta. *Jurnal Akuisisi*, 11.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126.  
[Https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264](https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264)
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss (Suwito, Ed.; Edisi Pert)*. Kencana.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. [Https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421](https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421)
- Supomo, & Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (L. Malyani, Ed.; Bandung :)*. .
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka* (Vol. 7, Issue 1).
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*, 24(2).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wahyudi, E., & Wibowo, I. (2018). *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah*.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*.