

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER KARINDO
SAKTI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Christin Natalia Sianipar¹

STIE Bina Karya, Tebing Tinggi

e-mail: christinsianipar@gmail.com

Abstract: *This study investigates the effects of work discipline and recruitment on employee performance, with job satisfaction serving as a mediating variable, at PT. Sumber Karindo Sakti. A quantitative research design was employed, and data were collected from 75 production employees selected using the Slovin sampling formula. The data were analyzed using multiple linear regression and path analysis with SPSS version 25. The findings reveal that both work discipline and recruitment have significant positive effects on job satisfaction. Work discipline also has a significant positive effect on employee performance, whereas recruitment does not directly influence employee performance. In addition, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. The mediation analysis indicates that job satisfaction does not mediate the relationship between work discipline and employee performance. However, job satisfaction successfully mediates the relationship between recruitment and employee performance. These findings highlight the critical role of job satisfaction in translating effective recruitment practices into improved employee performance, while suggesting that work discipline contributes directly to performance regardless of employees' level of job satisfaction. The study provides practical implications for organizations seeking to enhance employee performance through effective human resource management practices, particularly by strengthening recruitment processes and fostering employee job satisfaction.*

Keywords: *work discipline; recruitment; job satisfaction; employee performance; mediation analysis.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Sumber Karindo Sakti). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik penentuan besar sampel menggunakan rumus *Slovin* yang berjumlah 75 responden yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Karindo Sakti. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00. Hasil penelitian ini yaitu: 1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Karindo Sakti, 2) rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Karindo Sakti, 3) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti, 4) rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti, 6) kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti, 7) kepuasan kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti..

Kata kunci: Disiplin Kerja, Rekrutmen, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat *internal* maupun *eksternal*. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Sumber Karindo Sakti. Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017) kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja merupakan suatu hal yang menjadi perhatian bagi organisasi di tengah persaingan bisnis yang ketat.

Kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang (Juniari et al., 2015).

Rekrutmen juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut (Snell & Bohlander, 2013) rekrutmen adalah

proses penelusuran dan pemeliharaan hubungan dengan mantan karyawan yang bersedia untuk bergabung kembali dengan perusahaan. Dengan melalui praktik rekrutmen yang tepat sasaran dan efektif, maka karyawan akan ditempatkan pada suatu posisi kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki. rekrutmen yang dilakukan oleh bank PT. Sumber Karindo Sakti masih kurang baik dikarenakan masih banyak karyawan yang direkrut belum sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan dan masih banyak karyawan yang belum ahli dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dikutip dari (Sugiyono, 2016) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pengembangan. Menurut (Sugiyono, 2016) sifat penelitian pengembangan merupakan bentuk penelitian yang memberikan penambahan variabel atau indikator baru..

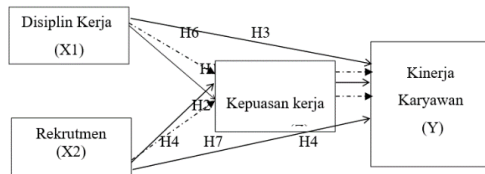
Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Sumber Karindo Sakti bagian produksi yang berjumlah 295 orang karyawan.

Dalam penentuan sampel dengan rumus Slovin Dengan menggunakan nilai e sebesar 10% maka hasilnya 75 responden.

Sumber data dengan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan kusioner.

Metode analisis data menggunakan uji Instrumen, uji Asumsi Klasik, analisis

regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2018), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,673	0,361	Valid
2	0,636	0,361	Valid
3	0,621	0,361	Valid
4	0,920	0,361	Valid
5	0,920	0,361	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (Z)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,563	0,361	Valid
2	0,623	0,361	Valid
3	0,476	0,361	Valid
4	0,850	0,361	Valid
5	0,839	0,361	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,716	0,361	Valid
2	0,801	0,361	Valid
3	0,834	0,361	Valid
Variabel Rekrutmen (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,640	0,361	Valid
2	0,743	0,361	Valid
3	0,612	0,361	Valid

Uji Reabilitas

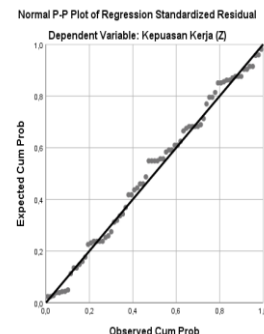
Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat

pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2016) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kons tanta	Relia bilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,818	0,6	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja (Z)	0,712	0,6	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja (X1)	0,819	0,6	Reliabel
Variabel Rekrutmen (X2)	0,748	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik Persamaan I Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	,986	1,015
Rekrutmen (X2)	,986	1,015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi

gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Glejser

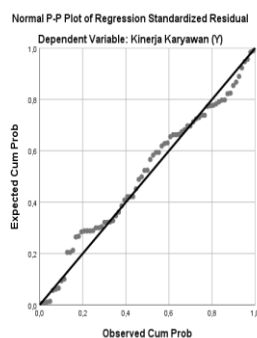
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,432	1,501		1,620	,110
Disiplin Kerja (X1)	,048	,080	,070	,595	,554
Rekrutmen (X2)	-,131	,088	-,173	-1,478	,144

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Uji Normalitas



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	,807	1,238
Rekrutmen (X2)	,881	1,135
Kepuasan Kerja (Z)	,723	1,383

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,296	1,520		2,826	,006
Disiplin Kerja (X1)	-,072	,084	-,109	-,857	,394
Rekrutmen (X2)	-,028	,088	-,039	-,322	,749
Kepuasan Kerja (Z)	-,083	,062	-,178	-1,324	,190

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Regresi Linier Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,776	2,678	
Disiplin Kerja (X1)	,571	,143	,402
Rekrutmen (X2)	,461	,158	,295

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai persamaan :

$$Z = 8,776 + 0,571X_1 + 0,461X_2 + \varepsilon_1.$$

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Persamaan II

Model	Coefficients ^a		Standar dized Coeffi cients
	Unstandar dized Coefficients	Std. Error	
1 (Constant)	7,446	2,534	
Disiplin Kerja (X1)	,373	,140	,279
Rekrutmen (X2)	,102	,147	,069
Kepuasan Kerja (Z)	,383	,104	,407

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,526 ^a	,277	,257	1,62979

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 10 Koefisien Determinasi Persamaan II

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,610 ^a	,372	,345	1,43864

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Rekrutmen (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 11 Uji Parsial (t) Persamaan I Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,776	2,678		3,277	,002
	Disiplin Kerja (X1)	,571	,143	,402	3,985	,000
	Rekrutmen (X2)	,461	,158	,295	2,921	,005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,985) > t_{tabel} (1,993)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,921) > t_{tabel} (1,993)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kepuasan

kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2018) menunjukkan bahwa

rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11 Uji Parsial (t) Persamaan II

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,446	2,534		2,938 ,004
	Disiplin Kerja (X1)	,373	,140	,279	2,670 ,009
	Rekrutmen (X2)	,102	,147	,069	,693 ,491
	Kepuasan Kerja (Z)	,383	,104	,407	3,678 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,670) > t_{tabel} (1,993)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (0,693) < t_{tabel} (1,993)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,491 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak, artinya variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,678) > t_{tabel} (1,993)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisis Jalur

Tabel 12 Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

Coefficients^a

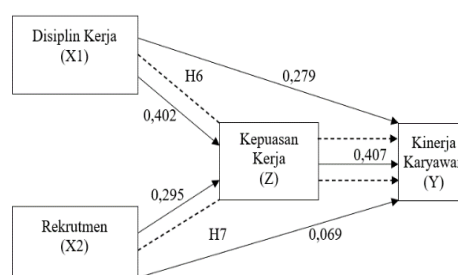
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	8,776	2,678
	Disiplin Kerja (X1)	,571	,143
	Rekrutmen (X2)	,461	,158

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 13 Nilai Standardized Coefficients Persamaan II

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	7,446	2,534
	Disiplin Kerja (X1)	,373	,140
	Rekrutmen (X2)	,102	,147
	Kepuasan Kerja (Z)	,383	,104

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 4 Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analysis yang didapat dari uji yang dilakukan maka di dapat dirumuskan dalam pembahasan:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana pada pernyataan karyawan mempunyai kesadaran dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan baik dalam kehadiran dan menggunakan perlengkapan perusahaan dengan baik. Hal ini mengindikasikan tingginya tingkat kedisiplinan yang baik seperti karyawan memiliki kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan dan mematuhi peraturan perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Karindo Sakti.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2018) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana pada pernyataan responden direkrut dari sesama karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Karindo Sakti. Hal ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen karyawan yang dilakukan perusahaan melalui rekomendasi dari sesama karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Karindo Sakti mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Karindo Sakti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pada pernyataan karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan peraturan yang dibuat perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dan melaksanakan tugas dan peraturan yang dibuat perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Karindo Sakti.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2018) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan masih belum maksimal dimana masih karyawan yang di rekrut belum mampu memberikan kinerja yang diharapkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pada pernyataan rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada responden untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini mengindikasikan rekan kerja yang selalu memberikan dukungan dalam bekerja mampu mempengaruhi

kinerja karyawan PT. Sumber Karindo Sakti. Dikarenakan dukungan tersebut membuat karyawan menjadi lebih semangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Karindo Sakti. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Satriyo, 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja pada karyawan PT. Sumber Karindo Sakti yang didukung oleh ketiga indikator yaitu sikap, norma dan tanggung jawab secara langsung bisa meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Karindo Sakti meskipun tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Karindo Sakti. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja maka kepuasan kerja dapat memediasi atau sebagai variabel intervening. Dengan kata lain secara tidak langsung kepuasan menjadi faktor yang dapat meningkatkan hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan akan dapat meningkatkan hubungan yang positif

antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan semakin baik proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Karindo Sakti.
2. Rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Karindo Sakti.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti
4. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti
6. Kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
7. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Daryanto dan Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*,

- 6(4), 1–12.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. Semarang: Penerbit Undip.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Ma'ruf, A. A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisir.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. Media Manajemen Jasa*, 4 (1).
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Safrina, E. (2017). Pengaruh disiplin, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2).
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Satriyo, R. B. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian Sondang, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*. South-Western. Australia, Cengage Learning, 305.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Bandung