

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA SATUAN PELAYANAN PEMENUHAN GIZI (SPPG) RRR JAYA
KECAMATAN JOGOROTO KABUPATEN JOMBANG**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

MOHAMAD ROYHAN ARKHAN

NPM. 22042010006

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2026

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA SATUAN PELAYANAN PEMENUHAN GIZI (SPPG) RRR JAYA KECAMATAN
JOGOROTO KABUPATEN JOMBANG**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

MOHAMAD ROYHAN ARKHAN

NPM. 22042010006

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR

FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN ILMU POLITIK

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

SURABAYA

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

**PADA SATUAN PELAYANAN PEMENUHAN GIZI (SPPG) RRR JAYA KECAMATAN
JOGOROTO KABUPATEN JOMBANG**

Disusun Oleh :

MOHAMAD ROYHAN ARKHAN
22042010006

Telah disetujui mengikuti ujian lisan skripsi

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Dyah Widowati, S.H., MM
196408141993032001

Mengetahui,

DEKAN

Prof Dr. catur Suratnoaji, S.sos., M.si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap

**Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada
Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) RRR Jaya
Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang**

Nama Mahasiswa : Mohamad Royhan Arkhan

NPM : 22042010006

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Tim Penguji

1. Ketua

Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M
NIP. 196408141993032001

Sumainah Fauziah S.A.B. M.AB
NIP. 199312072022032015

2. Sekretaris

Yanda Bara Kusuma, S.A.B., M.AB
NIP. 198910302020121007

3. Anggota

Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M
NIP. 196408141993032001

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK

Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.si NIP.
196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohamad Royhan Arkhan
NPM : 22042010006
PROGRAM : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademi di suatu lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka. Saya juga menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiasi pada ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi~~ ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

surabaya, 18 Juli 2020
Yang membuat pernyataan


M. Royhan Arkhan
22042010006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang”** yang disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penyusunan proposal ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan peran berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, disampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan konstruktif, masukan yang tajam, serta pendampingan berkelanjutan sejak tahap awal hingga tersusunnya proposal ini dengan ketulusan, ketelitian dan komitmen tinggi beliau yang menjadi dorongan dan motivasi dalam proses penyusunan penelitian. Selain itu, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A. selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Seluruh dosen dan staf Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, serta pelayanan akademik yang profesional.
4. Kedua orang tua dan keluarga yang menjadi sumber kekuatan utama melalui doa, kepercayaan, dan ketulusan dukungan sebagai pondasi utama bagi penulis.
5. Serta rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama proses penyusunan proposal ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa proposal ini masih terbuka terhadap berbagai penyempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sebagai bahan evaluasi. Penulis berharap proposal ini tidak hanya menjadi pemenuhan persyaratan akademik, tetapi juga berperan sebagai referensi konseptual dalam pengembangan penelitian Badan Gizi Nasional dimasa yang akan datang.

Surabaya, 27 April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
Lampiran	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.2 Landasan Teori.....	24
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.2.2 Goal-Setting Theory	25
2.2.3 Disiplin Kerja	26
2.2.4 Kepuasan Kerja	30
2.2.5 Kinerja Karyawan	34
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	38
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	39
2.4 Kerangka Berpikir	40
2.5 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian	44
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	45
3.3.1 Definisi Operasional.....	45
3.4 Populasi dan Penarikan Sampel	50

3.4.1	Populasi	50
3.4.2	Sampel	50
3.4.3	Penarikan Sampel	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data	52
3.5.1	Jenis Data	52
3.5.2	Sumber Data	52
3.5.3	Teknik Pengumpulan Data	53
3.6	Teknik Analisis Data Menggunakan (SEM-PLS)	54
3.7.1	Analisis SEM (Structural Equation Modeling) PLS	54
3.7.2	Model Analisis SEM (Structural Equation Modeling) PLS	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		62
4.1	Gambaran Umum Penelitian	62
4.1.1	Profil Objek Penelitian	62
4.1.2	Gambaran Deskriptif Data	64
4.1.3	Hasil Analisis Partial Least Square (PLS)	77
4.2	Uji Hipotesis	89
4.3	Pembahasan	94
4.3.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	94
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	96
4.3.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	98
4.3.4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	100
4.4	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	102
BAB V PENUTUP		104
5.1	Kesimpulan	104
5.2	Saran	105
DAFTAR PUSTAKA		109
LAMPIRAN		112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Frekuensi Keterlambatan Karyawan SPPG RRR Jaya Periode Oktober 2025 - Maret 2026 (Dalam Jumlah Kejadian)	7
Tabel 1.2 Akumulasi Menit Keterlambatan Karyawan SPPG RRR Jaya	9
Tabel 1.3 Perkembangan Target Produksi dan Dampak Keterlambatan terhadap Produktivitas Dapur SPPG RRR Jaya, Oktober 2025 - Maret 2026	10
Tabel 3.1 Variabel Independen Disiplin Kerja (X)	46
Tabel 3.2 Variabel Mediasi Kepuasan Kinerja (M)	47
Tabel 3. 3 Variabel Dependen Kinerja Karyawan	48
Tabel 3.4 Skala Likert	49
Tabel 3.5 Inner Model	59
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Unit Kerja	67
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4. 6 kategori interpretasi nilai rata-rata	69
Tabel 4. 7 Hasil jawaban responden dari variabel disiplin kerja (X)	70
Tabel 4. 8 Hasil jawaban responden dari variabel kepuasan kerja (M)	72
Tabel 4. 9 Hasil jawaban responden dari variabel kinerja karyawan (Y)	74
Tabel 4. 10 Loading Factor	77
Tabel 4. 11 Average Variance Extracted (AVE)	79
Tabel 4. 12 Cross Loading	80
Tabel 4. 13 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	81
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Reliabilitas (Composite Reliability dan Cronbach's Alpha)	82
Tabel 4. 15 R-Square (R^2)	84
Tabel 4. 16 Effect Size (f^2)	85
Tabel 4. 17 Hasil Uji Signifikansi	88
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis dengan Path Coefficient (Pengaruh Langsung) ..	91
Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	93
Tabel 4. 20 Penelitian Terdahulu	102
Tabel 4. 21 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 4. 1 Diagram Jalur Hasil Bootstrapping SmartPLS 4.....	89

Lampiran

Lampiran 1 kuisisioner	112
Lampiran 2 Tabel tabulasi.....	120
Lampiran 3 uji validitas	121
Lampiran 4 Uji reliabilitas	122
Lampiran 5 Hasil Analisis Partial Lest Square	123

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) RRR Jaya, Kecamatan Jogoroto, Kabupaten Jombang, sebuah unit pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Indonesia. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi hubungan disiplin kepuasan kinerja di sektor manufaktur, administrasi publik, dan ekonomi *gig*, belum ada penelitian yang mengkaji dapur produksi massal layanan gizi publik, yang merupakan gap empiris yang ditangani dalam penelitian ini. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, data dikumpulkan dari seluruh populasi 50 karyawan melalui teknik sampling jenuh (*sensus*) dengan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural–Kuadrat Terkecil Parsial (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,410$; $p = 0,001$); disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,166$; $p = 0,248$); kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,522$; $p = 0,000$); dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ($\beta = 0,214$; $p = 0,024$), yang mengindikasikan mediasi penuh. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja memerlukan peningkatan kepuasan kerja, khususnya kompensasi, daripada penegakan disiplin saja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) RRR Jaya, Jogoroto District, Jombang Regency, an implementing unit of Indonesia's Free Nutritious Meal (MBG) Program. Although previous studies have confirmed the discipline–satisfaction–performance linkage in manufacturing, public administration, and GIG-economy settings, no research has examined a mass-production public nutrition kitchen, which constitutes the empirical gap addressed in this study. Using an explanatory quantitative approach, data were collected from the entire population of 50 employees through a saturated sampling (census) technique with a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The results show that work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction ($\beta = 0.410$; $p = 0.001$); work discipline has no significant direct effect on employee performance ($\beta = 0.166$; $p = 0.248$); job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.522$; $p = 0.000$); and work discipline significantly affects performance through job satisfaction ($\beta = 0.214$; $p = 0.024$), indicating full mediation. The findings imply that improving performance requires enhancing job satisfaction, particularly compensation, rather than discipline enforcement alone.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance,