
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. XYX

Rahma Alia, Ni Nyoman Sawitri, Adi Wibowo Noor Fikri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Author Corresponding:
Rahma Alia

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT XYX. The research method used in this research is quantitative method. Respondents in this study were all production employees of PT XYX. The population in this study amounted to 185 people. This sampling technique uses random sampling techniques which are calculated using the slovin formula. Based on calculations using the slovin formula, it can be concluded that the number of samples obtained is 126 samples. The data used in this study are primary data, namely by distributing questionnaires. The measurement scale used is a Likert scale. The data analysis technique used in this research is quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is with the help of SmartPLS 3.0 software. The results showed that work discipline variables had a positive and significant effect on employee performance, work discipline variables had a positive and significant effect on work motivation, work motivation variables had a positive and significant effect on employee performance, and work discipline variables had a positive and significant effect on employee performance with work motivation as an intervening variable.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT XYX. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT XYX. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 185 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik random sampling yang di hitung dengan menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, dapat disimpulkan jumlah sampel yang diperoleh 126 yaitu sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin majunya zaman membuat setiap perseroan harus mampu menjawab tantangan yang semakin ketat dengan perusahaan lainnya. Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan untuk menjawab tantangan globalisasi tersebut tentunya terletak pada keunggulan pekerja yang bekerja di perseroan. SDM merupakan unsur terpenting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya sumber daya manusianya harus diproses, dimobilisasi, dan digunakan dengan efektif dan tepat (Kurniawati, 2020).

Tujuan perusahaan dapat tercapai, apabila manajemen SDM tersebut berhasil menjalankan tugas serta wewenangnya, sehingga terjadi peningkatan pada kinerja pekerja. Kinerja pekerja merupakan unsur terpenting yang perlu diperhatikan. Efektifitas dan efisiensi seorang pekerja ialah indikator yang menentukan kinerja perseroan dalam mewujudkan tujuannya (Daulay et al., 2019). Menurut (Mangkunegara, 2018) setiap perusahaan juga harus menegakkan disiplin bagi semua sumber daya manusianya supaya memperoleh kinerja diharapkan. Disiplin kerja akan menjamin semua tahapan pelaksanaan kegiatan berjalan dengan lancar, sehingga bermuara pada pencapaian kinerja yang optimal.

Atasan dapat menggunakan kedisiplinan dalam bekerja sebagai alat komunikasi dengan karyawan untuk mendorong mereka mengubah perilaku serta berupaya agar karyawan lebih sadar dan bersedia mengikuti seluruh tata tertib yang diberlakukan perseroan (Sutrisno, 2019). Disiplin menunjukkan tingkat komitmen seseorang pada tugas yang dihadapi. Tentu mendukung energi kerja serta pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat terpengaruh jika mereka disiplin (Sutrisno, 2019). Disiplin menunjukkan tingkat komitmen individu atas tanggung jawab yang dihadapi. Perihal tersebut untuk mendukung pekerjaan serta pencapaian organisasi. Kinerja pekerja dapat terpengaruh jika mereka disiplin.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang memiliki keahlian terbaik di industri permen. Perusahaan telah menghasilkan banyak produk unggulan dengan berbagai keunikan, misalnya kami dapat memproduksi permen kenyal dan gummy jelly yang telah bersertifikat. Pada dasarnya setiap perusahaan ingin maju dan setiap pekerjanya meningkatkan kinerjanya.

Pengamatan dan wawancara peneliti membuahkan temuan, yaitu tingkat kinerja karyawan PT. XYZ bagian produksi mengalami penurunan pada tahun 2022 yang ditunjukkan dengan fenomena yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah penurunan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan tidak efektifnya kinerja sehingga hasil produksi menurun. Karyawan PT. XYZ seharusnya dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan melalui kinerja yang optimal agar dapat membantu perusahaan untuk dapat bertahan di tengah persaingan dengan banyak perusahaan di bidang yang sama.

Fenomena tersebut, penulis dapat melihat bahwa tingkat kedisiplinan dalam bekerja belum terlealisasi dengan baik. Disiplin dalam bekerja ialah satu indikator dari beberapa indikator yang dapat memberikan efek pada kinerja. (Talakua et al., 2020) menyimpulkan baiknya kedisiplinan dalam bekerja akan membuahkan baiknya kinerja pekerja. Sebaliknya buruknya kedisiplinan dalam bekerja akan membuahkan buruknya kinerja pekerja. Sebab kian bertambahnya tingkat yang disiplin yang dikerjakan oleh karyawan maka berpengaruh meningkatnya hasil yang dicapai oleh karyawan.

Temuan dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan bagian produksi. Terdapat beberapa fenomena yang berkesinambungan dengan disiplin dalam bekerja terhadap kinerja pekerja yang ditemukan, yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang ke perusahaan, dan pola komunikasi yang buruk antar karyawan, konflik ini dapat ditimbulkan dari perbedaan pendapat, sehingga buruknya tempat kerja otomatis membuat

kinerja pekerjaanya menurun. Produktivitas karyawan akan menurun sebagai akibat dari kondisi kerja yang tidak stabil yang akan meningkatkan ketidakhadiran.

Dalam permasalahan kedisiplinan dalam bekerja yang berpengaruh menurunnya kinerja yaitu dilihat dari tingkat absensi karyawan dan keterlambatan karyawan, sehingga karyawan kurangnya memperhatikan disiplin dan tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat dari *turnover* dalam sebuah perusahaan dapat ditekan dengan *employee engagement*, hal itu dapat memberi dampak yang positif yaitu memunculkan rasa bangga terhadap perusahaannya dan menciptakan suasana positif saat bekerja. (Susanto & Sawitri, 2023). Adanya motivasi membuat karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan menekan tingkat untuk meniggalkan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berupaya yang terbaik untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat kedisiplinan para karyawan, agar tercapai tujuan tersebut para karyawan harus mampu untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan mereka. Kinerja karyawan berdampak dengan baik dan penting bagi disiplin kerja. Indikator yang efektif dan signifikan yang mengindikasikan bahwa jika karyawan semakin disiplin dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat (Wahyuni & Karneli, 2021).

Selain permasalahan yang sudah disebutkan di atas. Kedisiplinan dalam bekerja yang kurang baik berpengaruh negatif ke pekerja yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja dan motivasi untuk bekerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja para pegawai di perusahaan tersebut. Setelah melakukan *survey* dan wawancara kepada karyawan terdapat beberapa fenomena tentang motivasi. Fenomenanya adalah sebagai berikut, karyawan masih kurang perhatian terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, selanjutnya karyawan belum sepenuhnya dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja, dan beberapa karyawan memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan rekannya.

Menurunnya motivasi pada pegawai tersebut membuat dapat dilihat pada hilangnya semangat kerja pada pegawai sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan pada akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pun terbengkalai. Temuan penelitian ini mendefinisikan motivasi bekerja dipengaruhi secara baik dan penting oleh kedisiplinan dalam bekerja. Dampak baik dan penting sebab pekerja yang disiplin dalam bekerjanya yang tinggi, maka motivasi kerja akan terbangun (Wahyuni & Karneli, 2021).

Berdasarkan studi (Arifah et al., 2020) diperoleh bahwa motivasi mempunyai peran yang penting sebagai variabel intervening sebab menaati aturan, hadir bekerja, motivasi, dan gaji berpengaruh baik atas kinerja pekerja tercermin dari mencapai kesuksesan dalam hal mutu, jumlah, kebaikan, dan kapasitas kerja. Motivasi berperan penting sebagai variabel intervening untuk perubahan peningkatan kedisiplinan dalam bekerja. Menurut temuan penelitian ini, motivasi berperan sebagai mediator antara kedisiplinan dalam bekerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kedisiplinan dalam bekerja ditingkatkan, maka motivasi kerja akan naik, dan kemudian kinerja karyawan akan naik.

Penelitian ini mengacu pada studi yang telah dilaksanakan oleh (Candana et al., 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dalam bekerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel intervening Pada PT. Batang Hari Barisan dimana hasil studi mendeskripsikan adanya dampak besar baik secara parsial maupun simultan dari kedisiplinan dalam bekerja dan suasana komunikasi terhadap motivasi pekerja. Studi ini dibangun berdasarkan studi sebelumnya mengenai dampak motivasi di lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja. Penelitian yang akan dilakukan lebih fokus kepada tingkat kedisiplinan yang berdampak langsung kepada kinerja karyawan, dan melihat tingkat dampak

tidak langsungnya motivasi karyawan terhadap tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan. Sesuai fenomena yang berada pada objek penelitian, dan penelitian terdahulu, maka penulis melaksanakan riset dengan topik “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. XYX”.

METODE

Menurut (Silaen, 2018) desain studi termasuk rencana seluruh siklus yang diharapkan dalam mengatur dan mengarahkan. Penelitian berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dalam bekerja pada Kinerja pekerja Dengan Motivasi bekerja menjadi Variabel *Intervening* Pada PT. XYX”. Motivasi bekerja merupakan variabel *intervening* dalam studi ini, sedangkan kinerja pekerja merupakan variabel dependen. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan variabel independen. Pada penelitian ini data yang dipakai termasuk data primer serta data sekunder. Data primer sebagaimana didefinisikan oleh (Sujarweni, 2019) yaitu jenis data penelitian yang langsung berasal dari sumber aslinya serta tidak dari media perantara. Terdapat dua teknik yang bisa dipakai supaya memperoleh informasi berguna, yaitu kuesioner. Karyawan PT XYX akan menerima kuesioner melalui *Google Forms*. Menurut (Siyoto, 2015) data sekunder termasuk informasi dikumpulkan oleh peneliti dari banyak sumber yang sudah ditemukan. Informasi sekunder yang dipakai oleh penulis adalah informasi kepustakaan yang diperoleh dari buku-buku catatan harian dan buku-buku referensi serta berbagai macam informasi yang ada di PT XYX.

Populasi studi yang dideskripsikan (Sugiyono, 2018) adalah jumlah wilayah generalisasi di mana peneliti menarik kesimpulan dari objek studi dengan mutu dan ukuran yang mereka tetapkan. Partisipan penelitian adalah karyawan bagian produksi berjumlah 185 orang. Sampel studi yang dideskripsikan (Sugiyono, 2018) adalah bagian tertentu dari populasi, yang memiliki berbagai macam fitur, dan yang digunakan sebagai sumber data penelitian. (Sugiyono, 2018) memaparkan jika metodologi sampling termasuk cara yang dipakai untuk memilih sampel yang nantinya dipakai. Pada tinjauan ini, spesialis ini memakai metode pemeriksaan tidak beraturan yang ditentukan dengan menggunakan penyelesaian slovin, seperti:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf kesalahan atau error sebesar 0,05 (5%)

Berikut perhitungannya :

$$n = \frac{185}{1 + 185 (0,05^2)} = \frac{185}{1 + 185 \times (0,0025)} = 126$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Internal Consistency Reliability

Langkah penyelidikan berikutnya yaitu menilai tingkat konsistensi pengukur yang positif. Hal ini terjadi untuk tahap Uji Reliabilitas, yaitu *Composite Reliability* atau *Cronbach Alpha*. Uji ini diselenggarakan untuk menilai variabel atau konstruk yang diteliti, serta akurasi dan

ketelitiannya. *Cronbach Alpha* harus lebih dari 0,70, dan nilainya mesti lebih besar dari 0,70 (Arya Pering, 2020). Berikut adalah sajian data yang sudah diolah melalui SmartPLS.

Tabel 1 Hasil Composite Reliability

Variabel	Composit Reliability	Standar Composit Reliability	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.943	>0.70	Reliable
Kinerja Karyawan	0.938	>0.70	Reliable
Motivasi Kerja	0.948	>0.70	Reliable

Sumber: OLahan Data Peneliti, 2023

Tabel di atas memperjelas bahwa nilai dalam composite reliability, setiap variabel memperoleh nilai >0,7 untuk Composite Reliability. Hasil ini memaparkan kinerja karyawan, motivasi kerja, serta disiplin kerja. Sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Cronbach's Alpha

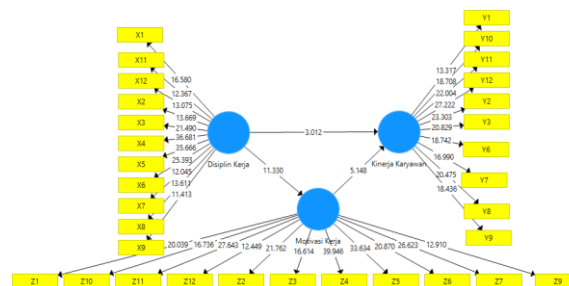
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.933	>0.70	Reliable
Kinerja Karyawan	0.927	>0.70	Reliable
Motivasi Kerja	0.939	>0.70	Reliable

Sumber: OLahan Data Peneliti, 2023

Tabel diatas, diketahui *cronbach's alpha* adalah >0,7. Dipaparkan jika variabel disiplin kerja, kinerja karyawan, dan motivasi ditemukan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah melebihi standar yang telah ditentukan. Sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan data yang relevan pada tingkat pengukuran, hal ini menggambarkan setiap keterkaitan antar variabel laten. Model struktural untuk penelitian ini adalah Uji *R square*, *Q square*, *Path Coefficient*, dan Analisis Mediasi. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil Inner Model dalam SmartPLS 3.0 menunjukkan gambar:



Gambar 1 Inner Model

Uji *R Square* (R^2)

Analisis untuk memastikan berapa banyak variabel konstruktor atau variabel Y hadir dalam penelitian ini. Variabel X dari hasil pengujian yang telah diuji atau variabel eksogen bisa mencerminkan atau menjelaskan Y. Berikutnya supaya memilih nilai koefisien determinasi /

R-square (R^2), nilainya mulai 0 hingga 1 serta Skor dipecah jadi (tiga) faktor penilaian, yang satu supaya nilai R-square (R^2) ($1 - 0,75$) harus memenuhi persyaratan pertama substansial atau kuat, yang dua supaya nilai R-square (R^2) ($0,74 - 0,5$) karakteristik moderat / cukup kuat, kriteria ketiga supaya nilai R-square (R^2) ($0,49 - 0,25$) menjadi tidak berdaya. Koefisien determinasi yang dihasilkan penelitian ini memperoleh nilai:

Tabel 3 Hasil R-Square

Variabel	R Square (R^2)
Kinerja Karyawan	0.521
Motivasi Kerja	0.423

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Kita dapat menyimpulkan hal ini dari penentuan koefisien determinasi (*r square*) hasil nilai studi konstruk:

- Faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan berjumlah 0,521, atau 52,1%, dari total. waktu yang tersisa. 47,9% ($100-57$) disebabkan karena variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.
- Sumbangan variabel motivasi kerja secara total yaitu 0,423 atau 42,3%. Selebihnya 57,7% ($100-37$) data dikarenakan aspek yang belum berkaitan dengan penelitian

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) memperoleh tujuan supaya menilai penerapan serta kelayakan model penelitian. Nilai 0,10 memaparkan tingkat kelayakan rendah (GoF kecil), nilai 0,25 memaparkan tingkat kelayakan sedang (GoF medium), dan nilai 0,36 memaparkan tingkat kelayakan tinggi (GoF besar) (Ghozali I & Latan H, 2015). Hal tersebut termasuk (tiga) kriteria nilai yang dipakai untuk menarik kesimpulan dari nilai GoF. Nilai GoF penelitian ini menyebabkan hasil:

Tabel 4. Hasil Nilai Rata – Rata AVE dan Rata – Rata R^2

Variabel	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	R^2
Disiplin Kerja	0.603	0,521 0,423
Kinerja Karyawan	0.603	
Motivasi Kerja	0.624	
Rata-Rata	0,61	0,472

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.61 \times 0.472} = 0.5365$$

Sesuai perhitungan di atas, nilai GoF yang didapatkan bagi model penelitian ini yaitu 0,5365. Ditetapan jika penelitian ini sudah memiliki *goodness of Fit* karena perbedaan dalam kinerja model prediktif yang diselidiki untuk tingkat kesesuaian antara model dalam dan model luar memperoleh nilai GoF banyaknya lebih 0,36.

Q Square

Berdasarkan kriteria, nilai *Goodness of Fit* (GoF). Uji Q Square sesuai Stone Geisser Q2. Dapat dikatakan bahwa model penelitian memiliki kepentingan prediktif jika nilai uji Q Square > 0 . Model tidak memperoleh relevansi prediktif apabila nilai Q-square < 0 . (Ghozali I & Latan H, 2015).

Tabel 5 Hasil Q- Square Predictive Relevance

Variabel Dependen	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan	0.303
Motivasi Kerja	0.257

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan analisis dta didapatkan nilai Q² pada kinerja karyawan sebesar 0.303, sementara itu untuk motivasi kerja sebesar 0.257. hasil pengukuran SmartPLS 3.0 didapatkan nilai q-square:

$$Q \text{ Square} = 1 - (1 - R^2)$$

Q² Kinerja Karyawan :

$$= 1 - (1 - 0,303)$$

$$= 1 - 0,697$$

$$= 0,303$$

Q² Motivasi Kerja :

$$= 1 - (1 - 0,257)$$

$$= 1 - 0,743$$

$$= 0,257$$

Hasil penelitian memaparkan jika nilai predictive relevance (Q Square) konstruk penelitian supaya variabel kinerja karyawan sebanyak 0,303 serta supaya variabel motivasi kerja sebanyak 0,257. Jika nilainya lebih besar dari 0, keadilan distributif terhadap Y memperoleh signifikansi prediktif.

Path Coefficient (Koefisien Jalur) dan Uji Hipotesis

Itu Jalur pengujian koefisien dan hipotesis diuji menggunakan hasil tes dasar model bagian dalam memperhitungkan output r-square, parameter koefisien, serta T-Statistics. Hubungan antara kontrak, statistik-T, dan nilai-p harus dipertimbangkan dengan hati-hati saat memutuskan apakah akan menyetujui atau tidak menyetujui hipotesis. Pedoman umum yang dipakai pada penyelidikan ini yaitu T-statistics > 1.96, level signifikan p-values 0.05 (5%) dan koefisien beta baik serta signifiakn.

Tabel 6. Hasil Path Coefficient (Koefisien Jalur)

Kode	Hipotesis	Original Sample	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
H1	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.293	0.097	3.012	0.003	Diterima
H2	Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0.650	0.057	11.330	0.000	Diterima
H3	Motivasi Kerja ->	0.497	0.096	5.148	0.000	Diterima

	Kinerja Karyawan					
--	------------------	--	--	--	--	--

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Tabel di atas bisa dipakai untuk memaparkan hubungan antara disiplin kerja serta kinerja karyawan, dengan dampak yang signifikan sebanyak 0,293 ($T\text{-statistik } 3,012 > 1,96$) dan nilai p sebesar $0,003 < 0,05$ memaparkan jika kinerja karyawan bertambah seiring dengan bertambahnya disiplin kerja. Adanya kaitan yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja, melalui koefisien korelasi 0,650 ($T\text{-statistik } 11,330 > 1,96$ dan $p\text{-values } 0,000 < 0,05$). Jika karyawan disiplin, dorongan motivasi karyawan di tempat kerja akan jauh lebih tinggi. Menurut penelitian, terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebanyak 0,497 ($T\text{-statistik } 5,148 > 1,96$ dan $p\text{-values } 0,000 < 0,05$), maksudnya karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

Analisis Mediasi

Analisis mediasi bertujuan untuk melihat hasil SmartPLS untuk dampak tidak langsung tertentu yang terkait dengan komponen bootstrap, penelitian ini melakukan analisis mediasi. Hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, analisis mediasi dipakai supaya menguji apakah variabel mediasi bertindak sebagai jembatan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 7 Hasil Mediasi Bootstrapping (Specific Indirect Effect)

Hipotesis	Original Sample	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.323	0.067	4.843	0.000	Partial Mediation

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Tabel diatas memaparkan relevansi pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja dalam motivasi kerja, dengan nilai ($T\text{-statistik } 4,843 > 1,96$) serta ($P\text{-values } 0,000 < 0,05$) terlihat jelas dari tabel di atas bahwa motivasi kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja terbukti signifikan dan dinyatakan sebagai mediasi parsial. Hal ini dibuktikan melalui hasil dari nilai pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) melalui variabel intervening yakni motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar yaitu ($T\text{-statistik } 4,843 > 1,96$) daripada pengaruh langsung dari variabel independen yakni disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($T\text{-statistik } 3,012 > 1,96$), artinya motivasi kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Menurut untuk analisis SmartPLS tentang hubungan antara penyebab langsung serta tidak langsung, maksudnya semua hipotesis benar. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan:

- Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hipotesis pertama meneliti bagaimana hukuman di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis pertama didukung berdasarkan temuan penelitian karena korelasi antara kinerja karyawan dan disiplin kerja adalah 0,293 ($T\text{-statistik } 3,012 > 1,96$) serta memiliki nilai- p $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan ($H1$ diterima).

b. Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja ($H2$)

Hipotesis kedua meneliti bagaimana disiplin kerja berdampak pada motivasi karyawan. Hipotesis kedua diperkuat dengan temuan penelitian yang meliputi persepsi disiplin kerja terhadap motivasi kerja yaitu 0,650 ($T\text{-statistik } 11,330 > 1,96$) serta nilai p $0,000 < 0,50$. Implikasinya disiplin kerja berefek positif serta signifikan pada motivasi kerja ($H2$ disetujui).

c. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($H3$)

Hipotesis ketiga melihat bagaimana produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan di tempat kerja. Sesuai hasil penelitian yang memaparkan nilai koefisien persepsi sebanyak 0,497 antara kinerja karyawan dan motivasi kerja ($T\text{-statistik } 5,148 > 1,96$ dan $p\text{-values } 0,000 < 0,50$), maka hipotesis ketiga tervalidasi. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pekerja ($H3$ disetujui).

d. Motivasi Kerja Meintervening Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan ($H4$)

Hipotesis keempat meneliti bagaimana motivasi kerja karyawan secara tidak langsung dapat mempengaruhi seberapa efektif kinerja mereka di tempat kerja. Sesuai hasil penelitian yang memaparkan nilai koefisien sebesar 0,323 ($T\text{-statistik } 4,843 > 1,96$) dan nilai p sebanyak $0,000 < 0,50$ maka hipotesis keempat terdukung. Dengan demikian bisa diartikan jika tindakan disiplin berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif dan substansial. Motivasi kerja dinyatakan sebagai mediasi parsial, artinya memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja terhadap kinerja ($H1$), disiplin kerja terhadap Motivasi kerja ($H2$), Motivasi kerja terhadap kinerja ($H3$), hingga disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan melalui hasil dari nilai pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) melalui variabel intervening yakni motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh langsung dari variabel independen yakni disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja, atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Peneliti menyimpulkan dimana ketika disiplin kerja pada karyawan meningkat maka akan berpengaruh juga terhadap motivasi kerja dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, telah terbukti mampu menyelesaikan intervensi antara motivasi kerja dan kinerja ($H4$ disetujui).

Berikut pembahasan hasil pengujian hipotesis penelitian:

Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. XYZ ($H1$)

Hasil percobaan yang menyelidiki kaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan memaparkan jika disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan analisis di lapangan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja PT. XYZ yang mencakup kehadiran tepat waktu, bekerja pada waktu yang ditetapkan sesuai jadwal kerja, dan tidak menunda-nunda pekerjaan, hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin memiliki arti jika dijalankan dengan baik dan dipatuhi oleh karyawan pada PT. XYZ, sehingga makin meningkat kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika kedisiplinan tidak dijalankan dengan baik oleh karyawan pada PT. XYZ, sehingga akan menurun kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Hartono, T., & Siagian, 2020) mendukung hipotesis bahwa pemberian nilai disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. XYZ (H2)

Berdasarkan hasil pengujian, mengungkapkan hipotesis jika dilihat dari hubungan keduanya disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada motivasi kerja. Berdasarkan hasil studi di lapangan menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja yang berpengaruh secara positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Perubahan peningkatan disiplin kerja karyawan PT.XYZ digambarkan melalui ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja dengan etis berkontribusi terhadap motivasi kerja yang dicerminkan melalui aspek motivasi kerja karyawan yang meliputi penghargaan, hubungan antar karyawan dan aktualisasi diri.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang baik memiliki kontribusi yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil ini dibenarkan melalui penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang berpendapat jika manajer dapat mendorong staf dengan berupaya menyelesaikan aktivitas lebih cepat dari jadwal dalam upaya menciptakan disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja terlihat jika ada pengaruh positif dan signifikan mengenai keduanya. Berdasarkan studi lapangan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa kinerja karyawan PT.XYZ tergantung pada motivasi kerja, karena motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan pekerjaan. Adanya motivasi maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Artinya jika motivasi nya tinggi yang dilakukan PT. XYZ, sehingga akan meningkat kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika motivasi nya rendah yang dilakukan PT. XYZ, sehingga akan menurun kinerja yang di hasilkan. Temuan ini sejalan dengan (Jufrizen & Sitorus, 2021) memaparkan jika motivasi bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan menaikkan tingkat motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpinnya.

Motivasi Kerja Meintervening Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (H4)

Berdasarkan penelitian mengenai dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan (H4) telah mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan studi di perusahaan pengaruh positif disiplin kerja pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja PT. XYZ yang mencakup kehadiran tepat waktu, bekerja pada waktu yang ditetapkan sesuai jadwal kerja, dan tidak menunda-nunda pekerjaan, hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat, target yang telah di berikan setiap bulannya juga terpenuhi, para karyawan juga mampu merawat sarana dan prasarana yang ada di perusahaan dengan baik. Dengan begitu disiplin kerja menjadi cara yang efektif dalam memotivasi para karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan cara

pekerjannya, akan merasa senang sehingga termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil tersebut dibenarkan dengan (Arifah et al., 2020) yang menegaskan jika motivasi kerja karyawan berdampak bagi disiplin kerja. Oleh karena itu, motivasi berperan untuk media antara disiplin kerja dan kinerja. Hal tersebut mendukung pernyataan Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai hasil pengolahan data yang telah dibahas untuk bab yang telah dijabarkan, bisa disimpulkan jika:

1. Hasil penelitian memaparkan jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut konsisten sesuai penelitian yang dilakukan (Wahyuni & Karneli, 2021). Dengan menerapkan disiplin kerja positif bisa berefek untuk kinerja karyawan yang meningkat.
2. Hasil penelitian memaparkan jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan (Langda, 2019). Hal ini menjadi sikap kesesuaian dengan standar dan aturan tempat kerja sebagai hasil dari disiplin tempat kerja. Karyawan yang disiplin akan terus termotivasi untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka sebaik mungkin dengan cara ini. Seorang karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja jika mereka lebih disiplin dalam bekerja.
3. Hasil penelitian memaparkan jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021). Tingkat insentif yang diberikan oleh atasan berhubungan langsung dengan pertumbuhan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukka jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini dibenarkan oleh (Langda, 2019). Motivasi bisa memperoleh peran yang signifikan dalam menaikkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Menjaga disiplin kerja ketat, akan memungkinkan untuk menaikkan kinerja dengan memberikan dorongan dan semangat dalam bentuk motivasi kerja.

REFERENSI

- Arifah, M., Buyung, H., Safrizal, A., & As, F. (2020). *Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening*. 4(2), 88–98.
- Arya Pering, I. M. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BATANG HARI BARISAN. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>

- Edi Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Fahmi, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA KOTA SAWAHLUNTO. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 1–8.
- Ghozali I, & Latan H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Handayani, M., Krisnanto, R. R., & Anggriani, S. (2023). *Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara : 9*(01), 1177–1182.
- Hock, C., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). *Management of multi-purpose stadiums: Importance and performance measurement of service interfaces. International journal of services technology and management*.
- Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um042v24i1p12-20>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). *Literatur Review : Pengaruh Lingkungan Kerja , Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV . Kita Sukses Mandiri (Literature Review : The Effect of Work Environment , Training and Motivation on Employee Job Satisfaction at CV . We Succeed Independently)*. 4(1), 39–50.
- Kamal, F., Winarso, W., & Edy, S. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)*. 15(2), 38–49.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Mms Group Indonesia. *Jurnal Cafetaria*, 3(2), 38–50. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i2.614>
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Universitas Terbuka.
- Langda, A. wijaya & N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPENSASI Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan*

Riset Manajemen, 8, 1–18.

- Mangkunegara, A. A. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Revolusi Industri*. CV. BUDI UTAMA.
- Mulyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 122–140. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1939>
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *JM: Jurnal Manageable*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm/article/view/3>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. November.
- Putri, J. (2020). Effect Of Work Environment And Work Discipline On The Performance Of Spkt Unit Members (Integrated Police Service Center) Sungai Penuh Polsek With Work Motivation As An Intervening Variable. *Jurnal Pembangunan Berkelanjutan*, 3(2), 20–26. <https://doi.org/10.22437/jpb.v3i2.8164>
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Swasta Kota Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 623–632. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.345>
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Razak, A., Apridar, Ayyub, Muslem, A., & Hankinson, E. (2022). The Influence of Leadership Style and Organizational Structure on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Educational Organization and Leadership*, 29(1), 103–117. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v29i01/103-117>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rosa, D., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. *Jurnal Audit Dan Perpajakan (JAP)*, 1(2), 110–113. <https://doi.org/10.47709/jap.v1i2.2039>
- Sari, R. K., Rianto, M. R., & Fikri, A. W. N. (2022). Peranan Motivasi dalam Memediasi Hubungan Pengawasan dan Kinerja Ojek Online Muslim di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1904–1910. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/5788%0Ahttps://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/5788/2391>