

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BALIKPAPAN

Tutik Yuliani¹, Didik Hadiyatno², Misna Ariani³, Tamzil Yusuf⁴, Wiwik Saraswati⁵
Sonya Natha Symha Murti⁶

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan

¹tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id, ²didik.hadiyatno@uniba-bpn.ac.id, ³misna.ariani@uniba-bpn.ac.id
⁴tamzil.yusuf@uniba-bpn.ac.id, ⁵wiwik.saraswati@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Balikpapan, serta untuk mengetahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada pegawai dinas perhubungan kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 responden dengan metode pengumpulan data kuesioner dan alat analisis dibantu dengan software PLS. Hasil menunjukkan bahwa (1) secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai dinas perhubungan kota Balikpapan; (2) motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Balikpapan; (3) Secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan dengan mediasi motivasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the direct influence of work discipline and motivation variables on the performance of Balikpapan city transportation service employees, as well as to determine the indirect effect of work discipline on performance with motivation as a mediating variable for Balikpapan city transportation service employees. This research used a sample of 53 respondents with a questionnaire data collection method and analysis tools assisted by PLS software. The results show that (1) work discipline directly has a positive and significant effect on the motivation and performance of Balikpapan city transportation service employees; (2) motivation directly has a positive and significant effect on the performance of Balikpapan city transportation service employees; (3) Indirectly, work discipline influences the performance of transportation service employees by mediating motivation

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Kota Balikpapan merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki tugas menyadakan urusan pemerintahan di bidang Perhubungan dan tugas pembantu lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah kota Balikpapan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Wali Kota Nomor 49 Tahun 2016 tentang susunan Organisasi. Melalui tugas pokok dan fungsi- fungsinya Dinas

Perhubungan (DISHUB) Kota Balikpapan diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian efektivitas manajemen sumber daya manusia di Lingkungan Dishub Kota Balikpapan perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin, untuk mencapai kinerja yang bagus maka diperlukan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi. Salah satu hal yang menjadi tujuan dan prioritasnya dari suatu perusahaan adalah dengan adanya sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan suatu Perusahaan di masa depan (Rafif & Irawati, 2023). Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Akmaludin & Gracia, 2021).

Kinerja atau performance adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan pada organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya (Sudarmanto et al., 2022).. Kinerja merupakan bagaimana seorang berperilaku dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan, motivasi pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat mempengaruhi ketekunan dan kegigihan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dikerjakannya (Efendi et al., 2020).

Dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan dalam mencapai kinerja yang baik, maka karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat dicapai. Pada intinya motivasi dapat menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. (Ratnawati et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diembannya, dan (Rahayu & Dahlia, 2023) mengemukakan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang menunjukkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seorang. Proses motivasi dapat dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Karyawan. (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja, yaitu dengan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Tetapi ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daspar, 2020) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya memberikan motivasi tetapi juga perlu menumbuhkan rasa kedisiplinan pada diri seorang karyawan Kedisiplinan merupakan suatu peraturan yang dapat membuat seseorang akan menjadi lebih baik di dalam menjalankan tugas yang diterimanya. Tujuan dari disiplin dari diri seseorang ialah untuk dapat menjaga dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya sikap disiplin akan membuat karyawan lebih percaya diri dan merubah kinerjanya menjadi lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka akan dapat menurunkan kinerja (Suryawan & Salsabilla, 2022). Disiplin kerja merupakan ketaatan yang dijalankan oleh seseorang dengan penuh kesadaran terhadap peraturan suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu

(Septika, 2023). (Jufrizen, 2021) menyatakan pada penelitiannya disiplin kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja, namun secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, L., & Karneli, 2021) yang menyatakan bahwa baik secara langsung dan tidak langsung bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja yang dimedia oleh motivasi. Dengan adanya beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat beberapa hasil yang berbeda sehingga pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi dan untuk mengetahui pengaruh langsung anatara motivasi dengan kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Dewi & Harjoyo, 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia (Sutrisno, 2020).

Kinerja

(Hasibuan, 2017a) Kinerja adalah hasil yang telah diraih oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sudaryono, 2016) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang sudah dicapai oleh seseorang untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi.

Motivasi

(Priansa, 2020) Motivasi merupakan sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk membangkitkan semangat melakukan sesuatu yang diinginkannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (Jefry & Kadang, 2021) Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok orang agar mereka bersedia melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2020) Disiplin Kerja adalah keasadaran dari karyawan untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sinambela, 2016) Disiplin Kerja merupakan kesediaan dari karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Yuliantini & Santoso, 2020) disiplin kerja perilaku seseorang terhadap ketaatan karyawan terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisas.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pada penelitian ini berupa nagka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja (Y), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (Z). Untuk menjawab tujuan pada penelitian ini, yaitu pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi, peneliti menggunakan uji t dengan menggunakan alfa 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin yang didominasi laki-laki, usia responden didominasi 21-31 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tingkat SMA/Sederajat, dan masa kerja responden didominasi selama 0-5 tahun. Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tujuan yang telah ditetapkan adalah melakukan uji outer model, kemudian inner model.

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Outer model meliputi: 1) Cronbach's Alpha; 2) Composite Reliability; 3) AVE (Average Variance Extracted) yang dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE

Variabel	<i>Crobach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Disiplin Kerja	0,953	0,964	0,842
Motivasi	0,871	0,905	0,656
Kinerja	0,930	0,943	0,705

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 di atas untuk melihat uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas yang digunakan di penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen, dimana pada tabel 1 menunjukkan untuk nilai AVE pada masing-masing konstruk yaitu disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini telah mencapai validitas konvergen yang baik, yaitu setiap instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat melihat nilai *crobach alpha*, syarat nilai cronbach's alpha yang dapat dikatakan baik jika nilainya diatas $> 0,70$. Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria cronbach's alpha yang nilainya lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Selain itu reliabilitas juga dapat melihat nilai *composite Reliability*, dilihat dari nilai *composite reliability* yang disyaratkan minimal 0,7. Ketiga variabel menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Analisis selanjutnya melihat explantory power yang dimiliki model atau validitas nomologis, yang dapat dinilai melalui R-Square dari konstruk-konstruk endogen. Dengan menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R-Square berarti model semakin baik dalam memprediksi. Berikut tabel Inner Model R-Square :

Tabel 2. Nilai Nilai R square

Variabel	R Square
Motivasi	0,216
Kinerja	0,465

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai R square kinerja karyawan sebesar 0.465 yang artinya sebesar 46,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Dan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Sedangkan variabel motivasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,216. Artinya adalah sebesar 21,6% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Untuk melihat tujuan yang diinginkan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan di Kota Balikpapan serta pengaruh secara tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan di Kota Balikpapan dengan motivasi sebagai variabel mediasi, Dibawah ini pengaruh secara langsung antara disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja serta pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Tabel.3 Hasil Uji *Direct Efek*

	Original Sample	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,482	3,402	0,001
Disiplin Kerja -> Motivasi	0,465	4,287	0,000
Motivasi -> Kinerja	0,308	2,085	0,038

Sumber: data diolah

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 3 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) disiplin kerja terhadap kinerja: Koefisien jalur = 0.482 dan nilai t statistic = 3.402 (>1.96) seta P-Value = 0.001 (<0.05) artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ; (2) Disiplin kerja terhadap motivasi: Koefisien jalur = 0.465 dan t statistic = 4.287 (>1.96) serta P-Value = 0.000(<0.05), artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; (3) Motivasi terhadap kinerja : Koefisien jalur =0.308 dan t statistic 2.085 (>1.96) serta P-Values = 0.038 (<0.05), artinya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh secara tidak langsung (analisis *indirect effect*) antara disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dapat dilihat pada tabel 4. (Juliandi, 2018) kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-

Values < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Zi), memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel. 4 Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original Sample	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja -> Motivasi-> Kinerja	0,143	2,017	0,044

Sumber: data diolah, 2024

Nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4 pengaruh tidak langsung disiplin kerja → motivasi → kinerja adalah 0.143, dengan P-Values 0.044 < 0.05 (signifikan), maka motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh secara total dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat dari nilai total effect pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel. 5 Hasil Total *Effect*

	Original Sample	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,625	0,000
Disiplin Kerja -> Motivasi	0,465	0,000
Motivasi -> Kinerja	0,308	0,038

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai total effect adalah sebagai berikut : (1) Total effect untuk hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0.625; (2) Total effect untuk hubungan disiplin kerja dan motivasi adalah sebesar 0.465; (3) Total effect untuk hubungan motivasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0.308.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Balikpapan, secara statistik ditunjukkan dengan nilai p values sebesar 0,001 < 0,005 dan nilai t statistic 3,402 > 1,96. Selain dilihat dari nilai statistic juga diperkuat dengan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja indikator dengan tingkat sangat setuju paling tinggi berada pada frekuensi kehadiran. Sedangkan indikator pada variabel disiplin kerja dengan tingkat sangat setuju paling rendah berada pada ketaatan pada peraturan kerja. (Sutrisno, 2020) menyatakan bahwa adanya rasa tinggi kesadaran seorang karyawan terhadap tujuan perusahaan, adanya semangat gairah dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Fermos, 2023); (Astuti & Rahardjo, 2021); (Zaenal Arifin & Sasana, 2022), semua penelitian sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, adanya kesadaran dari diri setiap karyawan untuk berbuat disiplin terhadap pekerjaan yang diembannya, maka akan memberikan kinerja yang baik, dan sebaiknya, apabila karyawan tidak memiliki rasa kesadaran untuk disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja akan kurang bagus.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi, ini dapat ditunjukkan bahwa secara statistic nilai t statistic $>1,96$ dan nilai p values $< 0,05$. (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan norma yang berlaku pada suatu organisasi, dengan adanya Tingkat disiplin yang tinggi terhadap aturan yang berlaku pada suatu organisasi, maka akan menumbuhkan motivasi pada diri seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Disiplin Kerja Mempengaruhi Motivasi, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari seseorang, maka akan meningkatkan motivasi orang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya (Aolia & Nurhidayati, 2024). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggrainy et al., 2018); (Anggrainy et al., 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic $> 1,96$ dan nilai p values $<0,05$. Selain itu dapat dilihat juga dari tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel motivasi indikator dengan tingkat sangat setuju paling tinggi berada pada kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan indikator pada variabel motivasi dengan tingkat sangat setuju paling rendah berada pada kebutuhan penghargaan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. (Priansa, 2020) menyatakan bahwa dalam teorinya Hirarki Kebutuhan Maslow, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan lima, sehingga dapat disimpulkan dengan adanya motivasi dari diri seorang karyawan/pegawai maka akan memberikan hasil kinerja yang bagus. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Aolia & Nurhidayati, 2024); (Aolia & Nurhidayati, 2024); (Aolia & Nurhidayati, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerja nya dengan begitu kinerja nya akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Anggrainy et al., 2018); (Jufrizen, 2021); (Efendi et al., 2020) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Adapun saran

yang diambil adalah terkait disiplin kerja sebaiknya perlu perlu adanya perhatian terhadap peraturan instansi agar pegawai lebih disiplin lagi dan perlu adanya peningkatan motivasi dalam bekerja agar kinerja pegawai terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaludin, & Gracia, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (Bbppmpv) Bisnis Dan Pariwisata.. *Jurnal PERKUASI*, 1(4).
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Aolia, N., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Administrasi Dan Manajemen*, 14(2), 206–210.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press (Issue 1).
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrul Khairul, Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Harahap, F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jefry, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia

Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 742.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13206>

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS) PLS): Menggunakan SmartPLS*. Universitas Batam.

Priansa, D. J. (2020). *Perencana dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Putra, G., & Fermos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.

Rafif, H., & Irawati, A. (2023). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 3(3), 473–479. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim%0A>

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>

Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7321>

Septika, H. (2023). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Favehotel PGC Cililitan. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(2), 37–45.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). *Volume 19 Issue 1 (2022) Pages 79-88 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pe. 19(1), 79–88.*
<https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>

Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. ANDI, Yogyakarta.
Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru).

Jurnal Aplikasi Bisnis, 18(2), 65–80.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>