



PERAN DISIPLIN KERJA MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MINISO INDONESIA

Enugya Dinnar Savizqy¹ Anak Agung Ayu Sriathi² Ida Bagus Ketut Surya³

Article history:

Submitted: 21 Agustus 2022

Revised: 5 September 2022

Accepted: 12 September 2022

Keywords:

Employee Performance;

Work Discipline;

Work Motivation;

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan;

Disiplin Kerja;

Motivasi Kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email: enugyasav@gmail.com

Abstract

Every company wants the best performance from its employees so that company goals are met. Performance is the end result of all duties and obligations carried out by employees who are carried out with dedication and responsibility. Several factors that influence an employee's performance are work motivation and work discipline. This study aims to analyze the role of work discipline mediating the effect of motivation on employee performance at PT. Miniso Indonesia Bali Area. This research was conducted at PT. Miniso Indonesia Bali Area with the number of samples taken as many as 38 employees and using a saturated sample. Data collection in this study was carried out by interview and questionnaire methods. The data analysis technique used is path analysis and sobel test. Based on the results of the analysis, it was found that work motivation has a positive and significant effect on work discipline, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work discipline is a variable mediating the effect of work motivation on employee performance.

Abstrak

Setiap perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya agar tujuan perusahaan terpenuhi. Kinerja merupakan hasil akhir dari keseluruhan tugas dan kewajiban yang dikerjakan oleh karyawan yang dilakukan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia Area Bali. Penelitian ini dilakukan pada PT. Miniso Indonesia Area Bali dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 38 orang karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara serta kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan uji sobel. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan berperan penting dalam perusahaan (Mariani & Sariyathi, 2017). Karyawan ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan bertujuan meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan (Wahyudi, 2019). Memahami peran penting individu yang terlibat dalam perusahaan maka penting pula mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi mereka agar lebih bersemangat dan inovatif dalam bekerja (Lusri & Siagian, 2017). Maka dapat dikatakan bahwa motivasi sebagai salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, yang mendorong seseorang melaksanakan tanggung jawab kerjanya (Ekhsan, 2019). Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja, dimana pengelolaan disiplin kerja yang tepat akan menumbuhkan rasa patuh karyawan terhadap aturan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan pendapat Turangan *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seorang karyawan Harahap & Tirtayasa, (2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Miniso Indonesia area Bali. Hasil observasi awal dengan melakukan wawancara pada kepala toko diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal terlihat dari beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin pada saat masuk jam kerja yang seharusnya masuk pada pukul 08.00 Wita tetapi karyawan datang pada pukul 08.15 Wita, hal ini menyebabkan karyawan yang lain menunggu sehingga dapat menunda pekerjaan yang harus segera dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan, serta karyawan PT. Miniso Indonesia di area Bali seringkali menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Didukung hasil pra survei yang menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja seperti memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dan kurang memiliki rasa semangat kerja terhadap perusahaannya. Pemimpin unit kerja atau perusahaan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerja karyawan, sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk memotivasi dan menerapkan disiplin kerja agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian mengenai hubungan motivasi dan disiplin pada kinerja telah banyak dilakukan, oleh karena itu dalam penelitian ini variabel disiplin kerja berperan sebagai mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Teori acuan yang digunakan yaitu teori pengharapan oleh Vroom (1964) yang mengemukakan bahwa motivasi itu akan menentukan berapa besar usaha yang dibutuhkan dalam suatu tugas (Husna & Rukoyah, 2020). Teori ini juga menerangkan bahwa alasan seseorang giat bekerja adalah karena bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

Hasil studi empiris dari Efendi *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi kerja merupakan strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hakim *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa dengan persepsi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian Muis & Amrison, (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persepsi bahwa semakin banyaknya motivasi kerja yang diterima oleh karyawan akan

berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Taohid & Sujai, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, karena motivasi kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan agar karyawan menghasilkan disiplin kerja yang baik tanpa paksaan. Begitu pula sebaliknya dimana kurangnya motivasi kerja dalam bekerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan walaupun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik. Sejalan dengan penelitian Megasari & Sitorus (2021), serta Saputra, (2019) bahwa motivasi kerja mempengaruhi tingkat disiplin kerja, hal ini terjadi karena adanya motivasi kerja dapat menciptakan suasana bekerja yang positif dan juga dapat membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian Sarwani (2016) menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persepsi semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja tersebut. Disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Razak, 2018). Sejalan dengan penelitian Taaha (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dimana kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Listiyana & Ngatno, (2019) disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini disiplin kerja dapat mengintervensi dengan baik motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pekerja untuk lebih giat dalam menunjukkan kemampuannya guna menyelesaikan pekerjaannya dan membuktikan bahwa adanya disiplin kerja terhadap perusahaan (Wibawa, 2022). Sejalan dengan penelitian Mahendra & Sadiartha (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki peran positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka karyawan memiliki disiplin kerja yang bagus terhadap perusahaan, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu H₄: Disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Miniso Indonesia di area Bali, karena ditemukan permasalahan yang terkait dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Objek penelitian ini terdiri dari: 1) Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT. Miniso Indonesia area Bali dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Diukur dengan menggunakan indikator dari Sutrisno (2016). 2) Motivasi kerja yaitu pemberian daya penggerak sehingga dapat tercipta dorongan kerja bagi karyawan PT. Miniso Indonesia area Bali agar dapat mencapai kepuasan kerja (Sutrisno, 2019). Diukur dengan menggunakan indikator dari Sutrisno (2019). 3) Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Miniso Indonesia area Bali. Diukur dengan menggunakan indikator dari Jufrizen & Hadi (2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada di PT. Miniso Indonesia area Bali sebanyak 38 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu metode sampel jenuh sehingga semua populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan data

kuantitatif yang bersumber dari data primer yakni diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan selaku responden penelitian. Kuesioner penelitian diukur dalam skala Likert dan perlu diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil uji instrument didapatkan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30 maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,973, Motivasi Kerja sebesar 0,978 dan Disiplin Kerja sebesar 0,947 yang memiliki nilai yang berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas. Maka dapat dilanjutkan dengan melakukan analisis data melalui analisis jalur. Adapun persamaan sub structural yang digunakan sebagai berikut.

Persamaan Sub-struktural 1

$$M = \beta_1 X + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

Persamaan Sub-struktural 2

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X = motivasi kerja

M = disiplin kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = koefisien regresi variabel

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Usia	17-25 tahun	28	73,7
		26-35 tahun	5	13,2
		36-45 tahun	5	13,2
		Jumlah	38	100
2	Jenis Kelamin	Laki – laki	16	42,1
		Perempuan	22	57,9
		Jumlah	38	100
3	Pendidikan Terakhir	D III	3	7,9
		D IV/S1	7	18,4
		SMA/SMK	28	73,7
		Jumlah	38	100
4	Lama Bekerja	<1Tahun	11	28,9
		1-3Tahun	18	47,4
		4-5Tahun	9	23,7
		Jumlah	38	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Responden yang memiliki usia 17-25 tahun mendominasi dengan skor sebesar 73,7 persen karena pada usia 17-25 tahun merupakan usia produktif dalam bekerja dan dapat mendukung aktivitas fisik dalam pekerjaan. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 57,9 persen karena perempuan lebih cenderung teliti, tekun dan ulet dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dilihat dari pendidikan responden, pendidikan SMA/SMK

mendominasi dengan persentase sebesar 73,7 persen karena syarat pendidikan terakhir yang diperlukan dalam perusahaan Miniso yaitu SMA/SMK. Di lihat dari lama bekerja, yang bekerja selama 1-3 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 47,4 persen karena dalam jangka bekerja 1-3 tahun karyawan sudah mampu bekerjasama dengan perusahaan dan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik untuk perusahaan.

Tabel 2.
Hasil Analisis jalur

Persamaan Substruktur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,929	0,501		1,854	0,072
Motivasi Kerja	0,693	0,134	0,652	5,153	0,000
R ²	: 0,424				

Persamaan Substruktur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,571	0,491		1,163	0,253
Motivasi Kerja	0,374	0,166	0,337	2,259	0,030
Disiplin Kerja	0,499	0,156	0,478	3,200	0,003
R ²	: 0,551				

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,741, maka mengindikasikan bahwa sebesar 74,1% variabel kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,337. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Miniso Indonesia di area Bali, sehingga H₁ di dukung. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa, semakin meningkat motivasi kerja pada PT. Miniso Indonesia di area Bali maka semakin baik hasil kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali. Didukung penelitian dari Hakim (2021), Rantesalu (2016), serta Muis & Amrison (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persepsi bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja didapatkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,652. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Miniso Indonesia di area Bali, maka H₂ di dukung. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja yang diterima oleh karyawan semakin meningkat maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali. Didukung penelitian dari Taohid & Sujai (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, karena motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam menciptakan disiplin kerja. Megasari & Sitorus (2021), serta Saputra, (2019) juga menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi tingkat disiplin kerja, hal ini terjadi karena adanya motivasi kerja dapat menciptakan suasana bekerja yang positif dan dapat membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar $0,478$. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Miniso Indonesia di area Bali, maka H_3 di dukung. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali akan semakin meningkat juga. Sejalan dengan penelitian Razak *et al.*, (2018) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Hasil uji mediasi melalui uji sobel diperoleh nilai $Z = 2,554 > 1,96$ yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja, sehingga disiplin kerja merupakan variabel mediasi pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali, sehingga H_4 diterima. Hasil ini mendukung Teori harapan Vroom menyatakan bahwa motivasi itu akan menentukan berapa besar usaha yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Seseorang dengan motivasi kerja yang baik akan mendapatkan dorongan yang kuat pada dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugasnya lebih baik dibandingkan rekan kerjanya sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut pasti memiliki disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerjanya yang positif (Hendrawan *et al.*, 2017).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan mengalami peningkatan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Miniso Indonesia di area Bali. Hasil ini memiliki arti bahwa adanya motivasi kerja yang tinggi maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali. Hasil ini memiliki arti bahwa ketika disiplin kerja meningkat maka akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang tentunya akan mengalami peningkatan. Disiplin kerja mediasi secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik juga dan dengan disiplin kerja tersebut seseorang dapat menampilkan kinerja terbaiknya.

Perusahaan disarankan untuk melakukan pendekatan dengan karyawan dan juga memberikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali. Dalam meningkatkan motivasinya dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi berupa hadiah atau *reward* ketika karyawan mampu dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu, untuk menegaskan kedisiplinan karyawan maka dapat dilakukan dengan memberikan sanksi yang dapat memberikan efek jera bagi karyawan sehingga kinerja karyawan pada PT. Miniso Indonesia di area Bali akan meningkat.

REFERENSI

- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (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.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2): 429–435.
- Harahap, S. 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
- Hendrawan, A., Pradhanawati, A., & Ngatno. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1): 357–367.
- Husna, N. P., & Rukoyah, S. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap indeks prestasi mahasiswa prodi akuntansi universitas nusa putra. *Aktiva : Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1): 16–26.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1): 35–54.
- Listiyana, W., & Ngatno, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(4): 1–16.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1): 2–8.
- Mahendra, I. G. B., & Sadiartha, A. A. N. G. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. *Widya Amrita. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3): 1043–1056.
- Megasari, D., & Sitorus, M. (2021). The Influence of Work Motivation on Employee Work Discipline in the Petapahan Lubuk Pakam Village Office. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 1(2): 228–233.
- Muis, M. A., & Amrison, A. (2021). Analysis Of The Effect Of Discipline, Job Statisfaction, And Work Motivation, To Employee Performance At PT. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch. *DIJEMMS: Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 2(3): 502–512.
- Rantesalu, A., Mus, A. R., Mapparenta, & Arifin, Z. (2016). The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business Management*, 4(9): 8–14.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6): 67–71.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2): 316–325.
- Sarwani. (2016). The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees. *SINERGI*, 6(2): 53–67.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana.
- Taaha, Y. R. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance. *Journal Economic Resources*, 3(2): 135–141.
- Taohid, M. G. R., & Sujai, R. A. D. A. (2021). Does Work Discipline Affected By The Working Environment And Work Motivation? *Economics, Ecology, Socium*. 5(1); 13–23.
- Turangan, R. B., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline (At Waroeng Charity Manado). *EMBA*, 4(1): 1068–1076.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 2(3): 351–360.

Wibawa, T. S., & Supardi, S. (2022). Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(1): 27–36.