

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

I Gusti Agung Eka Bayu Satrya¹
Made Surya Putra²

^{1,2}Fakultas Ekononmi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: gungbayu1608@gmail.com

ABSTRAK

Baiknya kinerja karyawan sangat penting dalam membantu tumbuh kembangnya dari suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Uluwatu Motor. Penelitian ini dilakukan pada UD. Uluwatu Motor dan jumlah sampel sebanyak 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan *survey* menggunakan penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara teoritis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin kerja merupakan variabel mediasi secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen UD. Uluwatu perlu memberi motivasi terhadap karyawannya agar disiplin kerjanya meningkat dan kinerja yang dihasilkan pun optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Good employee performance is very important in helping the growth and development of a company. Employee performance is influenced by several factors, including work motivation and work discipline. The aim of this research is to analyze the influence of work motivation on employee performance with work discipline as a mediating variable at UD. Uluwatu Motors. This research was conducted at UD. Uluwatu Motor and the total sample was 34 people using a saturated sample. The data collection method in this research was carried out by interviews and surveys using questionnaires which were measured using a Likert scale and tested for feasibility using validity and reliability tests. The data analysis techniques used in this research are Path Analysis and Sobel Test. The research results show that theoretically, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on work discipline. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline is a partial mediating variable in the influence of work motivation on employee performance. The implications of this research can be material for consideration and input for UD management. Uluwatu needs to motivate its employees so that their work discipline increases and the resulting performance is optimal.

Keyword: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik dalam menjalankan kegiatannya (Tyas & Sunuharyo, 2018). Kinerja karyawan yang baik akan mendukung serta membantu perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuan yang diinginkan (Laksono & Wilasittha, 2021). Menurut Karina & Ardana (2020) Perusahaan perlu mengawasi kinerja karyawannya karena karyawan yang berkompoten sangat dibutuhkan dalam mengembangkan suatu perusahaan.

Kinerja dikatakan sebagai suatu pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan dan bagaimana perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kasmir 2016:182). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Julianto & Carnarez, 2021). Mangkunegara (2017:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan dan bersaing pada perkembangan bisnis, atasan juga berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengontrol suatu perusahaan (Sari *et al.*, 2020). Atasan mempunyai peran untuk memotivasi dan mengelola karyawannya, pemberian motivasi kerja kepada karyawan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya sehingga mencapai tujuan menjadi lebih mudah (Fajri *et al.*, 2021).

Wijaya & Laily (2021) mengatakan bahwa suatu organisasi berhadid juga dipengaruhi seberapa disiplin karyawan dalam bekerja, serta karyawan yang memiliki disiplin kerja pasti memiliki motivasi di dalam dirinya. Motivasi kerja sebagai penentuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, motivasi yakni faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja, motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan (Anggrainy *et al.*, 2018). Motivasi kerja dianggap sebagai dorongan yang diberikan oleh pemimpin karyawan terhadap karyawan sehingga adanya keinginan dalam bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan (Diana *et al.*, 2018). Motivasi kerja sebagai sebuah proses dalam mendorong dan mempengaruhi karyawan dari luar agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai yang sudah ditentukan (Risman & Asdar, 2022). Motivasi kerja sebagai pertimbangan dari seorang karyawan dalam bertindak dan ketekunannya dalam mencapai tujuan (Zebua & Lahagu, 202).

Achmad *et al.* (2018) mengatakan bahwa meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan jika adanya dukungan dari disiplin kerja oleh karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tingginya disiplin kerja akan mempengaruhi perilaku karyawan yang lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Jufrizen & Sitorus, 2021). Pengelolaan disiplin kerja yang baik akan memberikan hasil patuhnya karyawan dalam setiap peraturan di perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perlunya pemimpin perusahaan untuk melakukan pengawasan dari setiap perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan (Ardiansyah

et al., 2020). Disiplin yakni sadarnya dan bersedianya karyawan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang ada, dan juga norma sosial yang berlaku (Nabella & Syahputra, 2021). Disiplin kerja yang baik dicerminkan dari kredibilitas seorang karyawan dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal untuk tercapainya kesuksesan perusahaan (Sari *et al.*, 2020).

UD. Uluwatu Motor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbaikan sepeda motor Honda dan penjualan *spare part*. Perusahaan ini memiliki 34 orang karyawan dan bertempat di Jalan Raya Uluwatu, Desa Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Hasil wawancara pra survey yang dilakukan pada kepala bengkel, ditemukan permasalahan di UD. Uluwatu Motor. Permasalahan terletak pada kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan saat ini dianggap kurang optimal. Kinerja karyawan yang kurang optimal ditandai dengan komplain dari pelanggan yang berujung mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan. Karyawan kurang serius dalam melakukan pekerjaannya sehingga lalai terhadap tugasnya, hal tersebut berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja karyawan. Permasalahan kedua terletak pada motivasi kerja karyawan. Karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tidak memanfaatkan waktunya dengan maksimal. Disiplin kerja karyawan juga mengalami penurunan, dimana karyawan ada yang tidak hadir tepat waktu saat bekerja.

Hasil penelitian Aena & Kuswanto (2021) menyimpulkan motivasi kerja membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Arifa & Mushin (2018) dan Farisi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Anggrainy *et al.* (2018) mendapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hendrawan & Pradhanawati (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sedangkan penelitian Tanjung & Manalu (2019) menyimpulkan motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizal & Radiman (2019) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Candana *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang melandasi penelitian ini yakni teori dua faktor Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori Dua Faktor Herzberg oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Teori dua faktor Herzberg adalah teori motivasi terhadap variabel-variabel yang diinginkan dalam mencapai tujuan dan juga kondisi buruk perlu dihindarkan (Gilbert *et al.*, 2022). Teori ini dipengaruhi oleh dua faktor yakni *hygiene factor* dan *motivation factor*.

Hygiene Factor, merupakan faktor yang berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran gaji (kompensasi), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan. *Motivation Factor*, merupakan faktor pemuas yang berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah

keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan, sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan (Yuliana *et al.*, 2020). Dua faktor tersebut membuat karyawan merasa puas karena kebutuhannya sudah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan (Adipradana & Andriyani, 2021).

Teori dua faktor terletak pada variabel motivasi pada penelitian ini. Dua faktor tersebut membuat terpenuhinya kebutuhan karyawan yang menyebabkan karyawan memiliki kepuasan kerja, sehingga dengan ini karyawan akan memberikan kinerja yang bertanggung jawab dan juga memiliki motivasi tinggi untuk kinerjanya dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan yang dinilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian yakni faktor kemampuan (*ability*), karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan perusahaan sangat membutuhkan orang yang memiliki kemampuan di atas rata-rata. Faktor motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adipradana & Andriyani (2021) menyatakan motivasi kerja adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Adha *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Jufrizen & Sitorus (2021) motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan baik, disiplin, dan penuh semangat.

Julita & Arianty (2018) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada empat yakni kualitas kerja, adalah ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang. Kuantitas kerja, adalah output

yang dihasilkan oleh karyawan termasuk output rutin dan seberapa cepat seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan ekstra. Keandalan kerja, terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan. Sikap kerja, adalah sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

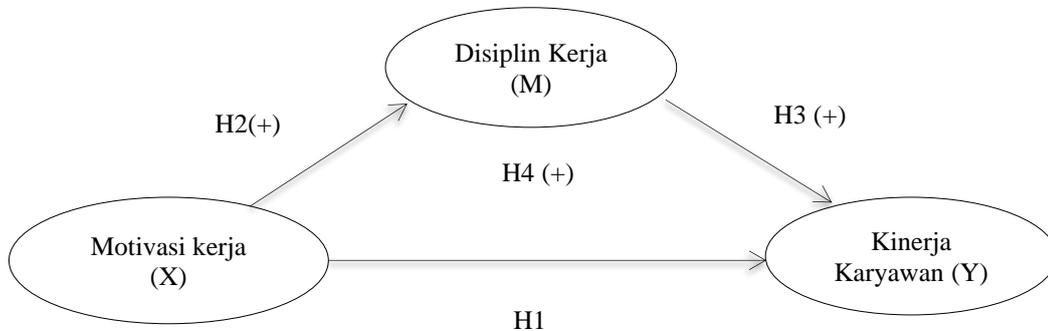
Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang yakni keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

Sinambela (2018:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Farisi *et al.* (2020) disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai. Disiplin kerja merupakan sikap menghargai dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis dan tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan Razak *et al.* (2018). Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Kepemimpinan, kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan, karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya. Kompensasi, berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sanksi hukum, sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik. Pengawasan, pengawasan adalah tindakan yang efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan.

Agustini (2019:104) menyatakan indikator disiplin kerja dapat diuraikan yakni Tingkat kehadiran, adalah jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Tata cara kerja, adalah aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Ketaatan pada atasan, adalah mengikuti arahan atasan untuk mendapatkan hasil yang baik. Kesadaran bekerja, adalah sikap seseorang yang sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

Tanggung jawab, adalah kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja merupakan sebagai faktor penentu kerjanya dari seorang karyawan. Pemberian motivasi oleh perusahaan mampu mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan juga motivasi kerja dari diri karyawan sendiri yang akan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya tentu akan memberikan hasil kerja yang tinggi pula. Hal ini juga sejalan dengan teori dua faktor karena teori ini menjelaskan bagaimana pentingnya sebuah motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik dapat memicu termotivasinya karyawan dalam bekerja, karena terpenuhinya kebutuhan karyawan oleh perusahaan yang menyebabkan karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya. Penelitian Aeni & Kuswanto (2021) menemukan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Ainanur & Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bukhori & Dewi (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Arifa & Mushin (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jufrizen & Sitorus (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan disiplin terhadap pekerjaannya. Tingginya disiplin karyawan dikarenakan motivasi yang dimilikinya mencerminkan kredibilitas diri karyawan demi tercapainya hasil kerja yang optimal untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi dalam bekerja pastinya memiliki disiplin kerja yang tinggi pula. Hal ini juga sejalan dengan teori dua faktor yakni karyawan yang sudah terpenuhi kompensasinya, dan puas terhadap pekerjaannya dari segi prestasi serta sadar akan tanggung jawab yang dimiliki maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Pemimpin memiliki peran untuk memotivasi para karyawannya yakni dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan, guna meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja (Jufrizen & Sitorus, 2021). Penelitian Andry (2018) menemukan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Penelitian Saputra (2016) menyatakan variabel

motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Candana *et al.*, (2020) juga menyimpulkan motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hendrawan & Pradhanawati (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Cassanatama Naturindo Semarang.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Disiplinnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan memberikan terhadap hasil kerja yang maksimal. Hasil kerja yang maksimal oleh karyawan akan memudahkan untuk tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu tingginya disiplin kerja oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan teori dua faktor yakni karyawan yang sudah puas dan terpenuhi atas kebutuhannya maka karyawan akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab atau disiplin dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik terhadap perusahaan. Semakin disiplin karyawan maka hasil kerja yang diberikan akan semakin tinggi pula. Penelitian Aeni & Kuswanto (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Anggrainy *et al.* (2018) mendapatkan hasil disiplin kerja membawa pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jufrizen & Sitorus (2021) hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arifa & Mushin (2018) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bukhori & Dewi (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan secara signifikan akan mengalami peningkatan jika adanya dukungan dari disiplin kerja yang tinggi oleh karyawan. Suatu organisasi mampu mencapai keberhasilan karena adanya pengaruh disiplinnya karyawan dan sebuah kedisiplinan dari karyawan memerlukan sebuah motivasi pula, yang berarti hasil kerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor yakni karyawan yang sudah puas akan lingkungan kerjanya dari segi kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan juga puas akan prestasik, pengakuan, dan tanggung jawab oleh perusahaan akan memberikan motivasi karyawan dalam bekerja sekaligus karyawan akan disiplin dalam pekerjaannya dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Semakin meningkatnya motivasi dan disiplinnya karyawan secara langsung maupun tidak langsung hasil kerja yang diberikan oleh karyawan pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hendrawan & Pradhanawati (2021), Candana *et al.*, (2020), Jufrizen & Sitorus (2021) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

H₄: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif asosiatif kausalitas untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Uluwatu Motor yang berlokasi di Jl. Raya Uluwatu, Desa Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kinerja karyawan sebagai variabel endogen, variabel motivasi kerja sebagai variabel eksogen, dan variabel disiplin kerja sebagai mediasi.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan UD. Uluwatu Motor dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan yang dinilai baik secara kualitas maupun kuantitas. Indikator dari penelitian ini diadaptasi dari Julita & Arianty (2018) dimana kinerja karyawan memiliki empat indikator, yaitu kualitas kerja, yaitu persepsi karyawan melakukan pekerjaannya dengan mengutamakan kualitas kerja. Kuantitas kerja, yaitu persepsi karyawan mengenai ketepatan waktu saat menyelesaikan pekerjaannya. Keandalan kerja, yaitu persepsi karyawan melakukan pekerjaannya dengan cepat. Sikap kerja, yaitu persepsi karyawan membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja. Motivasi kerja adalah penggerak para karyawan UD. Uluwatu Motor sehingga mereka bersedia bekerja dengan baik, disiplin, dan penuh semangat. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013:111) memiliki delapan indikator, yaitu. Kerja keras, yakni persepsi karyawan melaksanakan tugasnya dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Orientasi masa depan, yakni persepsi karyawan dalam memperkirakan kejadian yang akan terjadi di masa yang akan datang dan mampu mempersiapkan rencana dari hal itu. Usaha untuk maju, yakni persepsi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Rekan kerja yang dipilih, yakni persepsi karyawan dalam memilih rekan yang mampu diajak bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat cita-cita yang tinggi yakni persepsi karyawan pada sesuatu yang ingin dicapai. Orientasi tugas/sasaran, yaitu persepsi karyawan melakukan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab. Ketekunan, yaitu persepsi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan. Pemanfaatan waktu, yaitu persepsi karyawan melakukan pekerjaan yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap oleh karyawan UD. Uluwatu Motor dalam melakukan pekerjaan yang sesuai terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis dalam perusahaan, serta jika melanggar karyawan akan diberikan sanksi atas peraturan yang dilanggarnya. Indikator penelitian ini diadaptasi dari Agustini (2019:104) dimana disiplin kerja memiliki indikator, yaitu. Tingkat kehadiran, yaitu persepsi karyawan datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada. Tata cara kerja, yaitu persepsi karyawan mengenai aturan atau prosedur yang ditetapkan perusahaan. Ketaatan pada atasan, yaitu persepsi karyawan mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan. Kesadaran bekerja, yaitu persepsi karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Tanggung jawab, yaitu persepsi karyawan mengenai pemahaman tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Populasi penelitian ini sebanyak 34 orang menggunakan sampling jenuh dan metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan diuji menggunakan uji validitas dan

reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji sobel,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan UD. Uluwatu Motor merupakan bengkel khusus motor Honda yang disebut AHASS (*Astra Honda Authorized Service Station*). Perusahaan UD. Uluwatu Motor beroperasi sejak tahun 2011 dan didirikan oleh bapak I Nyoman Suarjana sejak tahun 2011 dan bergerak pada bidang jasa perbaikan motor Honda dan penjualan *spare part*. UD. Uluwatu Motor berdiri karena banyaknya masyarakat yang menggunakan motor Honda di daerah tersebut. Kendaraan sepeda motor pastinya memerlukan perbaikan dan penggantian *spare part* secara berkala sehingga terbentuknya ide untuk membangun perusahaan jasa perbaikan dan penjualan *spare part* khusus motor Honda. Perusahaan UD. Uluwatu Motor terletak di Jalan Raya Uluwatu, Desa Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Karakteristik responden yakni pengumpulan data responden untuk mengetahui profil dari responden penelitian.

Hasil penelitian terhadap karyawan pada UD. Uluwatu Motor dapat diketahui karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karyawan pada UD. Uluwatu Motor yang di jadikan sampel sebanyak 34 orang. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 23-28 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 50 persen. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 76,5 persen. Di lihat dari pendidikan responden yang pendidikan SMA/SMK mendominasi dengan persentase sebesar 67,6 persen. Di lihat dari masa bekerja responden yang bekerja selama 1-3 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 44,1 persen.

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh instrumen variabel penelitian berupa motivasi kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total Pearson Correlation masing-masing instrumen berada diatas 0,30, maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil Cronbach's Alpha, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut. Variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan "Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan.

Variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya selalu membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 yang masuk kriteria Tinggi, ini berarti secara

umum responden merasa selalu membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi responden mengenai variabel motivasi kerja yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut. Variabel motivasi kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Karyawan selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap belum selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal. Variabel motivasi kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Daya ambisi dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden menganggap daya ambisi dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi responden variabel disiplin kerja yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut. Variabel disiplin kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,24 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum merasa selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Variabel disiplin kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

| Persamaan | Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z |
|---------------|--|
| Substruktur 1 | 0,200 |
| Substruktur 2 | 0,200 |

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Test sebesar 0,200 dan 0,200 yang lebih besar dari 0,05, yang memiliki arti data berdistribusi normal. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | | |
|--------------|-------------------------|-------|-------|
| | Tolerance | VIF | |
| Substruktur2 | motivasi kerja | 0,481 | 2,078 |
| | Disiplin kerja | 0,481 | 2,078 |

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan tidak adanya variabel bebas dengan nilai *tolerance* kurang 0,10 dan tidak adanya variabel bebas dengan nilai VIF lebih dari 10, sehingga model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Persamaan | Model | T | Sig. |
|---------------|----------------|--------|-------|
| Substruktur 1 | Motivasi kerja | -0,880 | 0,386 |
| Substruktur 2 | Motivasi kerja | 0,110 | 0,913 |
| | Disiplin kerja | 1,176 | 0,249 |

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 3 ditunjukkan masing-masing model mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini berarti variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yakni *absolute residual*, sehingga penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 1

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0,594 | 0,531 | | 1,118 | 0,272 |
| motivasi kerja | 0,846 | 0,144 | 0,720 | 5,874 | 0,000 |
| R ² : 0,519 | | | | | |

Sumber: data diolah, 2023

Hasil analisis jalur pada Tabel 4 memberikan terbentuknya persamaan struktural yakni $M = 0,720 X + e_1$ yang memiliki arti Variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,720 berarti motivasi kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap disiplin kerja, berarti apabila motivasi kerja meningkat maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,720.

Tabel 5.
Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0,313 | 0,476 | | 0,658 | 0,515 |
| motivasi kerja | 0,472 | 0,182 | 0,409 | 2,586 | 0,015 |
| Disiplin kerja | 0,438 | 0,155 | 0,445 | 2,817 | 0,008 |
| R ² : 0,627 | | | | | |

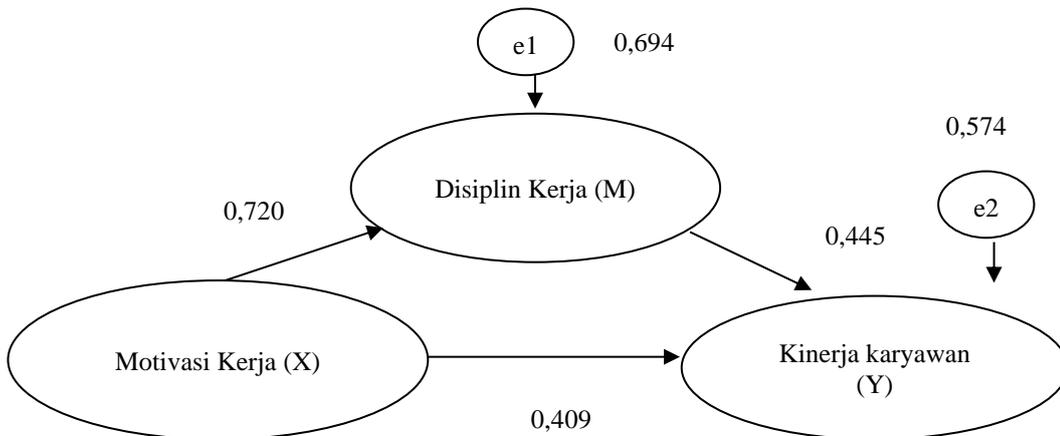
Sumber: data diolah, 2023

Hasil analisis jalur pada Tabel 5 dapat terbentuknya persamaan struktural yakni $Y = 0,409X + 0,445M + e_2$, yang memiliki arti motivasi kerja sebesar 0,409

berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini diartikan jika motivasi kerja memiliki peningkatan sehingga kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,409. Disiplin kerja sebesar 0,445 berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini diartikan jika disiplin kerja mengalami peningkatan sehingga kinerja karyawan pun ada peningkatan sebesar 0,445.

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,409. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,720. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,445. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan mediasi kinerja karyawan sebesar $0,720 \times 0,445 = 0,320$ dan pengaruh total sebesar $0,409 + 0,320 = 0,729$.

Hasil perhitungan diperoleh hasil pengaruh error struktur 1 sebesar 0,694 dan pengaruh error struktur 2 (e2) sebesar 0,655. Pada perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,842 atau 84,2% variabel kinerja karyawan pada UD. Uluwatu Motor dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan disiplin kerja secara struktur, sisanya 15,8% dipengaruhi dari faktor di luar model penelitian atau tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Hasil yang diperoleh terhadap persamaan struktural sehingga dapat dijelaskan keseluruhan nilai-nilai dari perhitungan koefisien jalur melalui nilai *standardized coefficient Beta* dari masing-masing pengaruh hubungan antar variabel.



Gambar 2. Struktur Hubungan Kausal

Hasil analisis menyatakan motivasi kerja mempunyai nilai 0,409 dengan Sig. sebesar $0,015 < 0,05$, maka H1 diterima. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yakni semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan Pada UD. Uluwatu Motor semakin meningkat. Motivasi kerja sebagai faktor penentu karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja oleh perusahaan baik dari segi kompensasi dan juga lingkungan kerja yang baik mampu mendorong motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang akan mampu meningkatkan hasil dari kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya tentu akan memberikan hasil kerja yang tinggi pula.

Hal ini juga sejalan dengan teori dua faktor karena teori ini menjelaskan

bagaimana pentingnya sebuah motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik dapat memicu termotivasinya karyawan dalam bekerja, karena terpenuhinya kebutuhan karyawan oleh perusahaan yang menyebabkan karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya. Penelitian Aeni & Kuswanto (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ainanur & Tirtayasa (2018) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bukhori & Dewi (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Arifa & Mushin (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jufrizen & Sitorus (2021).dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil analisis menyatakan motivasi kerja mempunyai nilai Beta sebesar 0,720 dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan H2 diterima. Hal ini berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, berarti semakin meningkat motivasi kerja pada UD. Uluwatu Motor, maka semakin meningkat disiplin kerja pada UD. Uluwatu Motor. Hasil ini menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, yang berarti semakin meningkat motivasi kerja pada karyawan pada UD. Uluwatu Motor, maka semakin tinggi disiplin kerja pada UD. Uluwatu Motor. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan disiplin terhadap pekerjaannya. Tingginya disiplin karyawan dikarenakan motivasi yang dimilikinya mencerminkan kredibilitas diri karyawan demi tercapainya hasil kerja yang optimal untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi dalam bekerja pastinya memiliki disiplin kerja yang tinggi pula. Pemimpin berperan dalam peningkatan motivasi yang dimiliki karyawannya, dengan pemberian motivasi kepada karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat yang ditetapkan.

Hal ini juga sejalan dengan teori dua faktor yakni karyawan yang sudah terpenuhi kompensasinya, dan puas terhadap pekerjaannya dari segi prestasi serta sadar akan tanggung jawab yang dimiliki maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Penelitian Andry (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Penelitian Saputra (2016) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Candana *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hendrawan & Pradhanawati (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Cassanatama Naturindo Semarang.

Hasil analisis menyatakan disiplin kerja mempunyai nilai Beta sebesar 0,445 dengan Sig. sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Hali ini berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pada UD. Uluwatu Motor mengalami peningkatan pula. Hasil hipotesis ini menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan Pada UD. Uluwatu Motor akan mengalami peningkatan pula. Suatu organisasi mampu mencapai keberhasilan karena adanya

pengaruh disiplinnya karyawan dan sebuah kedisiplinan dari karyawan memerlukan sebuah motivasi pula, yang berarti hasil kerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dua faktor yakni karyawan yang sudah puas akan lingkungan kerjanya dari segi kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan juga puas akan prestasik, pengakuan, dan tanggung jawab oleh perusahaan akan memberikan motivasi karyawan dalam bekerja sekaligus karyawan akan disiplin dalam pekerjaannya dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Semakin meningkatnya motivasi dan disiplinnya karyawan secara langsung maupun tidak langsung hasil kerja yang diberikan oleh karyawan pun akan meningkat. Penelitian Aeni & Kuswanto (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Anggrainy *et al.* (2018) mendapatkan hasil disiplin kerja membawa pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jufrizen & Sitorus (2021) hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arifa & Mushin (2018) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bukhori & Dewi (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji sobel didapatkan hasil $Z = 2,453 > 1,96$ maka H4 diterima yang berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja, sehingga disiplin kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada karyawan Pada UD. Uluwatu Motor. Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan secara signifikan akan mengalami peningkatan jika adanya dukungan dari disiplin kerja yang tinggi oleh karyawan. Suatu organisasi mampu mencapai keberhasilan karena adanya pengaruh disiplinnya karyawan dan sebuah kedisiplinan dari karyawan memerlukan sebuah motivasi pula, yang berarti hasil kerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dua faktor yakni karyawan yang sudah puas akan lingkungan kerjanya dari segi kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan juga puas akan prestasik, pengakuan, dan tanggung jawab oleh perusahaan akan memberikan motivasi karyawan dalam bekerja sekaligus karyawan akan disiplin dalam pekerjaannya dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Semakin meningkatnya motivasi dan disiplinnya karyawan secara langsung maupun tidak langsung hasil kerja yang diberikan oleh karyawan pun akan meningkat. Pada UD. Uluwatu Motor dengan mediasi disiplin kerja, sehingga disiplin kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Achmad *et al.* (2018) mengatakan bahwa semakin meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan secara signifikan akan mengalami peningkatan jika adanya dukungan dari disiplin kerja yang tinggi oleh karyawan. Suatu organisasi mampu mencapai keberhasilan karena adanya pengaruh disiplinnya karyawan dan sebuah kedisiplinan dari karyawan memerlukan sebuah motivasi pula (Wijaya & Laily 2021). Penelitian Hendrawan & Pradhanawati

(2021), Candana *et al.*, (2020), Jufrizen & Sitorus (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Implikasi teoritis penelitian ini mendukung teori dua faktor Herzberg. Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori dua faktor yakni teori motivasi mengenai variabel-variabel yang dianggap diinginkan untuk mencapai tujuan dan kondisi buruk yang harus dihindari. Teori dua faktor terletak pada variabel motivasi pada penelitian ini. Dua faktor tersebut membuat terpenuhinya kebutuhan karyawan yang menyebabkan karyawan memiliki kepuasan kerja, sehingga dengan ini karyawan akan memberikan kinerja yang bertanggung jawab dan juga memiliki motivasi tinggi untuk kinerjanya dalam perusahaan.

Implikasi praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen UD. Uluwatu Motor dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan mempertimbangkan motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian dan pernyataan yang terdapat pada kuesioner menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap kinerja karyawan pada UD. Uluwatu Motor dalam kategori baik. Hal ini membuktikan kinerja karyawan pada UD. Uluwatu Motor yang baik diakibatkan karena motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan hal tersebut juga dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada UD. Uluwatu Motor.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan yakni Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Uluwatu Motor. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada UD. Uluwatu Motor. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Uluwatu Motor. Disiplin kerja sebagai pemediasi secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Uluwatu Motor.

Adapun saran pada penelitian ini yakni indikator motivasi kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah “Karyawan selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal”, UD. Uluwatu Motor diharapkan dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawan agar karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal contohnya seperti memberikan target kerja, apabila karyawan mampu memaksimalkan waktu kerja mereka dan memenuhi target yang diberikan perusahaan maka UD. Uluwatu Motor dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan UD. Uluwatu Motor, dengan meningkatnya disiplin kerja maka mereka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Uluwatu Motor.

Indikator disiplin kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan”. UD. Uluwatu Motor diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan aturan untuk hadir tepat waktu pada saat bekerja, apabila karyawan melanggar aturan tersebut dapat diberikan peringatan atau sanksi yang menimbulkan efek jera bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Indikator kinerja karyawan yang memiliki rata-rata terendah adalah “Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan”. UD. Uluwatu Motor

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaannya, apabila kualitas dari pekerjaannya menurun dapat diberikan pelatihan agar kualitas hasil kerjanya membaik dengan demikian kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel di luar penelitian ini dan memperluas lingkup penelitian atau mengganti lokasi yang berbeda dari penelitian ini sehingga dapat diimplementasikan secara luas.

REFERENSI

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92–119.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adipradana, M., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Cv Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20-24.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UMSU Press.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andry, A. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 8(2), 117-126.
- 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.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389.
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akedemika*, 16(113-120).
- 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. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. 2019. Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(5), 134-143.
- Dwianto, A. S., Rustomo, R., & Aprurroji, A. 2019. The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia-Karawang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 178-187.
- Diana, E., Nasir, N., & Musnadi, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Konflik Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(2), 196-202.
- Fajri, R. C., Fioni, E. Y., & Oktavianur, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-Faktor Motivasi Pekerja Pada Usaha Jasa Konstruksi Berdasarkan Teori Herzberg. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 11(1).
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* 2nd Edition. Los Angeles Sage
- Hasibuan.S.P.M. 2016.Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357-367.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132-140.
- 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.
- Ridwan & Kuncoro (2012). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Risman, R., & Asdar, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 536-552.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50-60.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31-44.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. 2018. The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89-94.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). *The role of work discipline and autonomy on employee performance: A case of private university in Indonesia. International Journal of Scientific and Technological Research*, 9(1), 4152-4157.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 62.
- Vanessa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). *The influence of organizational culture, work environment and work motivation on employee discipline in PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 37-45.

- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Yuliana, Y., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1552-1560.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.