

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Aminah Putri, Ria Marginingsih[✉]

Universitas Islam 45, Bekasi, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v4i1.343>

Article info	A b s t r a c t
Received [5 July2023] Revised [29 July 2023] Accepted [25 August 2023]	The abstract of this study aims to determine the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees. The method used is descriptive quantitative, with primary and secondary data obtained from 35 employee respondents of the company. Data collection techniques by questionnaires through Google Forms, using a saturated sample technique. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method with the SmartPLS version 4.0 program. The results show that work discipline and work motivation have a positive and significant impact on employee performance, meaning that the better the work discipline and motivation provided by the company, the higher the employee performance. Based on these results, it is recommended that the company enhance its discipline and work motivation programs to maximize employee performance.
<p>Keywords: work disciplin; work motivation; employee performance; performance</p>	
A b s t r a k	
Corresponding author: Ria Marginingsih ria.marginingsih@gmail.com	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif, dengan data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner melalui google form.. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis partial least square (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik disiplin kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam.
<p>Kata kunci: disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan; kinerja</p>	

Pendahuluan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan menentukan efektivitas kinerja suatu perusahaan. Kinerja perusahaan ditentukan oleh keadaan dan perilaku seluruh karyawan yang dimiliki perusahaan. Pentingnya kinerja adalah sebuah poin yang penting dalam kemajuan perusahaan (Kusjono & Ratnasari, 2019). Semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang

menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun. Kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan yang seharusnya mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih banyak yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

Berdasarkan observasi penulis, permasalahan kinerja yang terjadi di PT. Mutiara Anugerah Alam terjadinya penurunan kinerja pada tahun 2018-2022.

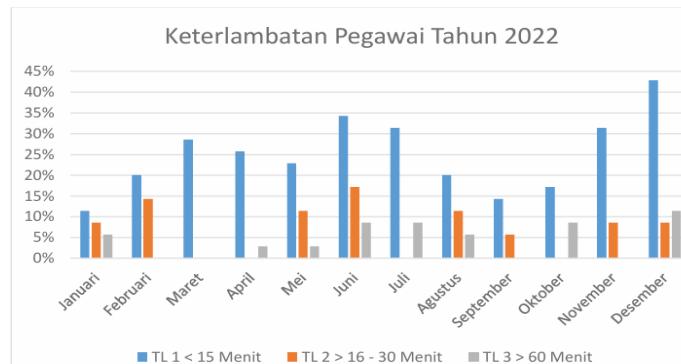
Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja (%)	Keterangan
2018	30	80,50%	Baik
2019	30	80,19%	Baik
2020	34	80,26%	Baik
2021	34	80,54%	Baik
2022	35	79,78%	Baik

Berdasarkan tabel 1 bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik 90%. Selain itu, pada tahun 2018 sampai dengan 2021, persentase kinerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan. Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut akan dijadikan penilaian kuantitas oleh PT. Mutiara Anugerah Alam. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.

Salah satu yang menjadi faktor yang memengaruhi dalam peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Berdasarkan observasi penulis, diketahui bahwa permasalahan disiplin kerja ini adalah kehadiran. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (E. Sutrisno, 2017). Menegaskan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan lebih efisien. Menurut (Maharani & Laksono, 2018) disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan tentang disiplin kerja dan kinerja menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Dahlan et al., 2022) (Putra & Fernos, 2023) (Dewi & Trihudyatmanto, 2020) (Vallennia et al., 2020). Namun terdapat hasil gap riset menurut (Irawan et al., 2021), (Setiana, 2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut (Lubis, 2019) disiplin kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya berperilaku sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya di perusahaan. Hasil ini didukung dengan data kehadiran karyawan dari hasil rekapitulasi absen yang diberikan oleh bagian departemen karyawan melalui finger print. Berikut adalah data rekapitulasi keterlambatan karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam pada tahun 2022:



Gambar 1. Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam Tahun 2022

Berdasarkan diagram 1.1 diketahui bahwa pada bulan juni jumlah karyawan yang terlambat masuk kerjasebanyak 12 karyawan pada $TL1 < 15$ menit dengan persentase keterlambatan sebesar 34%. Keterlambatan karyawan tersebut banyak terjadi pada shif kerja pagi, di mana karyawan terlambat dari batas waktu yang ditentukan. Padahal, setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 10 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pukul 08:00 sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah pukul 08:10. Di mana rata-rata pelanggaran yang dilakukan sebanyak 5 kali, sehingga melebihi jumlah toleransi pelanggaran yaitu 3 kali. Kemudian karyawan yang datang terlambat dapat mengganti kekurangan jamnya setelah jam pulang kerja yang telah ditentukan perusahaan. Pada bulan desember mengalami kenaikan kembali sebesar 43% dengan jumlah karyawan terlambat masuk kerja sebanyak 15 karyawan pada $TL1 < 15$ menit . Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan.

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi (S. Sutrisno et al., 2021). Karyawan yang pada saat peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi di mana pada indikator ketaatan pada peraturan kerja, masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan yang dibuat perusahaan, sehingga karyawan tersebut mendapatkan teguran atas pelanggaran yang telah dilakukannya di mana teguran tersebut dapat berupa teguran lisan hingga memberikan surat peringatan pada karyawan tersebut. Berikut data pelanggaran karyawan yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Data Pelanggaran Karyawan

Pelanggaran	Bulan												Total
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	
SP 1	2	1	0	0	1	1	1	2	0	0	0	1	10
SP 2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
SP 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 2 pelanggaran yang mendapatkan surat peringatan paling banyak terdapat pada (SP) 1 pada tahun 2022 sebanyak 10 pegawai. Hal ini membuktikan dengan adanya surat peringatan dapat memberikan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan meningkatkan kedisiplinan. Menurut (Fahmi, 2017) punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut (Enny, 2019) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian (Saiful, 2020) motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh suatu organisasi karena akan memudahkan dalam mengelola dan memberikan kelancaran dalam mencapai tujuan. Menurut (Lisdayanti, 2020) dalam meningkatkan produktivitas karyawan maka perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan program pelatihan kepada karyawan, melakukan pengawasan secara insentif, memberikan reward, punishment serta motivasi untuk maju kepada karyawan. Hasil penelitian (Masitoh, 2020) kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan berakibat penurunan produktivitas kerja karyawan, sehingga diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang dianggap berprestasi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, perlu untuk menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan. Adanya pemberian insentif kepada karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019), (Dahlan et al., 2022), (Kristanti & Lestari, 2019), (Fauzi & Wakhidah, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil gap riset menurut (Ismawati et al., 2017), (Zella & Magdalena, 2020) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pimpinan kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Penyebab menurunnya motivasi dapat dilihat dari indikator berikut tabel 3 hasil pra-survei yang sudah dilakukan dengan jumlah responden yaitu 20 pegawai.

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Motivasi terhadap Pegawai Tahun 2022

No	Pernyataan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi tidak	Persentase
1	Apakah gaji yang didapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok?	13	45%	7	55%
2	Apakah perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja karyawan?	18	80%	2	20%
3	Apakah seluruh karyawan menjalin hubungan kerja sama yang baik?	15	75%	5	25%
4	Apakah perusahaan memberikan bonus/upah tambahan kepada karyawan?	11	35%	9	65%
5	Apakah karyawan menginginkan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan?	17	85%	3	15%

Berdasarkan tabel 3 hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti ke 20 karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam dapat dilihat 55% mengatakan tidak pada kebutuhan fisiologis berupa gaji yang didapat belum terpenuhi dengan baik, karena beban kerja yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan usaha dan pikiran yang dihasilkan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. 65% karyawan mengatakan tidak mendapatkan bonus/upah kepada pegawai yang berprestasi yang menghasilkan kinerja baik, sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kinerja perusahaan. Dengan demikian motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Di bawah ini hasil pra-survei yang sudah dilakukan dengan jumlah responden yaitu 20 pegawai pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai tahun 2022

No	Pernyataan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi tidak	Persentase
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	18	65%	2	35%
2	Saya mengerjakan tugas dengan baik	1	60%	4	40%
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	8	20%	12	80%
4	Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan target perusahaan	13	35%	7	65%
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan	17	55%	3	45%

Berdasarkan tabel 4 data hasil pra-survei di atas terkait kinerja karyawan. Terdapat sebanyak 80% karyawan yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan terdapat 65% karyawan belum menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan target perusahaan. PT. Mutiara Anugerah Alam harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja. faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang manusia karena terinspirasi dan dorongan untuk melakukan segala aktivitas dengan fokus dan senang hati sehingga aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas adalah sebuah bentuk motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan fokus pada interaksi antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat untuk perbaikan strategi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kedisiplinan serta motivasi di lingkungan kerja.

Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif, dengan data yang digunakan yaitu data sekunder. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam sebanyak 35 responden menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner melalui google form. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software SmartPLS 4.0. Analisis PLS-SEM memiliki dua subtipe yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Teknik analisis yang digunakan mencakup *Partial Least Square* (PLS), yang digunakan untuk mengatasi masalah ukuran sampel kecil, data hilang (*missing value*), dan multikolinearitas. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas meliputi validitas konvergen, dengan nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian konfirmatori dan 0.6 hingga 0.7 untuk penelitian eksploratif, serta validitas diskriminan, dengan nilai HTMT harus lebih kecil dari 0.9. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, yang harus lebih besar dari 0.70 untuk penelitian konfirmatori. Evaluasi model struktural mencakup *R-Square*, dengan nilai 0.75 dinilai kuat, 0.50 moderat, dan 0.25 lemah, serta Uji Model Fit dengan nilai GoF kecil 0.1, sedang 0.25, dan besar 0.36. Uji hipotesis (*bootstrapping*) dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1.96 dan *p-value* kurang dari 0.05.

Hasil dan diskusi

Pada bagian ini akan menjelaskan analisis hasil penelitian untuk menjawab tujuan permasalahan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam. Penelitian ini dibantu dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0. Berikut adalah hasil pengujian secara keseluruhan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, sampel yang akan dijadikan responden penelitian yaitu karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam Telaga Murni Bekasi. Kuesioner ini dibagikan dengan cara menyebarkan *google form*. Berikut adalah hasil kuesioner tentang data karakteristik responden yang telah ditentukan meliputi jenis kelamin, usia responden, pekerjaan responden dan pendidikan responden.

Tabel 5. Karakteristik Responden

Kategori	frekuensi	presentase
Jenis Kelamin		
Pria	20	57,1%
Wanita	15	42,9%
Jumlah	35	100%
Usia		
12-26 (gen Z)	17	48,5%
27-42 (gen Y)	14	40%
43-58 (gen X)	4	11,4%
>58 (baby boomer)	0	0%
Jumlah	35	100%
Pekerjaan		
Dokumentasi	12	34,3%
Teknisi	14	40%
Operator	9	25,7%
Jumlah	35	100%
Pendidikan		
SMK/SMA	6	17,1%
D3	0	0%
S1	25	71,4%
Pascasarjana/S2	4	11,4%
Jumlah	35	100%

Dalam penelitian ini, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 20 orang (57,1%), sementara responden perempuan berjumlah 15 orang (42,9%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas sumber daya manusia yang terlibat dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 12-26 tahun (Generasi Z) dengan total 17 orang (48,6%), diikuti oleh responden dalam kelompok usia 27-42 tahun (Generasi Y) sebanyak 14 orang (40%), dan responden berusia 43-58 tahun (Generasi X) sebanyak 4 orang (11,4%), tanpa ada responden dari kelompok usia > 58 tahun (Baby Boomer). Berdasarkan pekerjaan, responden paling banyak berasal dari kalangan teknisi, yaitu 14 orang (40%), diikuti oleh 12 orang (34,3%) yang bekerja di bidang dokumentasi, dan 9 orang (25,7%) sebagai operator. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki peran sebagai teknisi, yang bertanggung jawab atas perencanaan kerja, pengoperasian instalasi, serta pengawasan proyek. Adapun dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 25 orang (71,4%), diikuti oleh 6 orang (17,1%) dengan pendidikan SMK/SMA, sementara 4 orang (11,4%) memiliki pendidikan S-2, dan tidak ada responden dengan pendidikan D3. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam yang berpartisipasi dalam penelitian ini rata-rata memiliki tingkat pendidikan pada jenjang S-1.

2. Outer Model atau *Measurement Model*

a. *Validitas Konvergen*

Uji validitas indikator reflektif dengan cara SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator. *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih 0.7 untuk penelitian bersifat *confirmatory* dan antara 0.6-0.7 untuk penelitian bersifat *exploratory* dan nilai *average variance inflation factor* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 6. *Outer Loadings (Measurement Model)*

Variabel	Kode Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Displin Kerja (X1)	X1.1	0.809	> 0.7	Valid
	X1.2	0.817	> 0.7	Valid
	X1.3	0.750	> 0.7	Valid
	X1.4	0.800	> 0.7	Valid
	X1.5	0.725	> 0.7	Valid
	X1.6	0.841	> 0.7	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.737	> 0.7	Valid
	X2.2	0.876	> 0.7	Valid
	X2.3	0.879	> 0.7	Valid
	X2.4	0.813	> 0.7	Valid
	X2.6	0.811	> 0.7	Valid
	X2.7	0.848	> 0.7	Valid
	X2.8	0.722	> 0.7	Valid
	X2.9	0.844	> 0.7	Valid
	X2.10	0.832	> 0.7	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.762	> 0.7	Valid
	Y2	0.837	> 0.7	Valid
	Y3	0.686	> 0.7	Valid
	Y4	0.853	> 0.7	Valid
	Y5	0.825	> 0.7	Valid
	Y6	0.891	> 0.7	Valid
	Y7	0.852	> 0.7	Valid
	Y8	0.831	> 0.7	Valid
	Y9	0.781	> 0.7	Valid

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai *loading factor* disiplin kerja, motivasi dan kinerja memenuhi standar. *Loading factor* sudah memenuhi standar di atas 0.7 sehingga data yang diperoleh dinyatakan valid dan penelitian bisa dilanjutkan. Menurut (Ghozali, 2021) untuk memenuhi kriteria validitas *discriminant* maka nilai *cross loading* setiap variabel harus lebih dari 0,7.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Selain menggunakan *outer loading*, uji validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dari masing-masing variabel. Nilai AVE sendiri memiliki fungsi menggambarkan besarnya varian atau keberagaman variabel manifest, yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Berdasarkan *rule of thumb* bahwa nilai AVE harus lebih 0.5 agar bisa dinyatakan valid (Hair et al., 2019).

Tabel 7. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Syarat	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (X1)	> 0.5	0.626
Motivasi Kerja (X2)	> 0.5	0.672
Kinerja Karyawan (Y)	> 0.5	0.696

Berdasarkan tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel disiplin kerja (0.626), motivasi (0.672), kinerja (0.696), ini memiliki nilai > 0.5. Sehingga dapat disimpulkan indikator penelitian ini dikatakan valid, dan sudah memenuhi kriteria dalam uji validitas konvergen.

c. *Validitas Diskriminan*

Cara untuk menguji validitas diskriminan menggunakan bias adalah dengan melihat nilai setiap variabel harus lebih besar dari 0,7. Cara lain untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan menggunakan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dan nilai korelasi antara konstruk dengan model.

Tabel 8. Uji Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

Variabel	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)	keterangan
X1.1	0.809	0.503	0.614	Valid
X1.2	0.817	0.543	0.533	Valid
X1.3	0.750	0.513	0.534	Valid
X1.4	0.800	0.523	0.646	Valid
X1.5	0.725	0.350	0.401	Valid
X1.6	0.841	0.564	0.631	Valid
X2.1	0.435	0.737	0.542	Valid
X2.2	0.516	0.876	0.586	Valid
X2.3	0.525	0.879	0.652	Valid
X2.4	0.623	0.813	0.708	Valid
X2.6	0.549	0.811	0.552	Valid
X2.7	0.490	0.848	0.619	Valid
X2.8	0.492	0.722	0.530	Valid
X2.9	0.566	0.844	0.625	Valid
X2.10	0.495	0.832	0.601	Valid
Y1	0.485	0.477	0.762	Valid
Y2	0.543	0.534	0.837	Valid
Y3	0.634	0.699	0.686	Valid
Y4	0.701	0.640	0.853	Valid
Y5	0.562	0.584	0.825	Valid
Y6	0.580	0.609	0.891	Valid
Y7	0.614	0.662	0.852	Valid
Y8	0.693	0.620	0.831	Valid
Y9	0.544	0.677	0.781	Valid

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk disiplin kerja dengan indikatornya sebesar 0.809 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator konstruk lainnya (motivasi dan kinerja) sebesar 0.503 dan 0.614. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu nilai korelasi konstruk motivasi dengan indikatornya sebesar 0.737 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator konstruk lainnya (disiplin kerja dan kinerja) sebesar 0.435 dan 0.542. Hasil perhitungan cross loading di atas menunjukkan bahwa validitas penelitian menunjukkan kevalidan. Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya menunjukkan bahwa

instrumen penelitian sudah menunjukkan kevalidan melalui uji validitas konvergen dan validitas diskriminan.

3. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Ada beberapa tahap untuk mengevaluasi model struktural.

a. R-Square

Nilai R-square dapat disimpulkan dengan nilai 0.6 dinilai kuat dan berpengaruh positif terhadap variabel dependen, kisaran 0.33 dinilai moderat dan 0.19 dinilai lemah menurut (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 9. Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	Keterangan
Kinerja (Y)	0.650	Kuat

Berdasarkan tabel 9. di atas diketahui bahwa nilai hasil R-square sebesar 0.650 (6,5%) berarti dapat dikatakan hasil yang kuat antara variabel independen disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen kinerja (Y) pada perusahaan PT. Mutiara Anugerah Alam.

b. Uji Model Fit

Uji Model Fit bertujuan untuk melakukan pengujian Goodness of Fit (GoF) yaitu untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (*inner model*). Menurut (Ghozali, 2021) *Uji Goodness of Fit model* dapat dilihat dari nilai *Normed Fit Index* (NFI) > 0.90 mewakili kecocokan yang dapat diterima. Selain itu terdapat perhitungan secara manual untuk mengetahui nilai *Goodness of Fit* (Gof). Menurut Ghozali (2020) nilai *Gof small* = 0.1, *Gof medium* = 0.25 dan *Gof besar* = 0.36. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0 diperoleh nilai fit sebagai berikut:

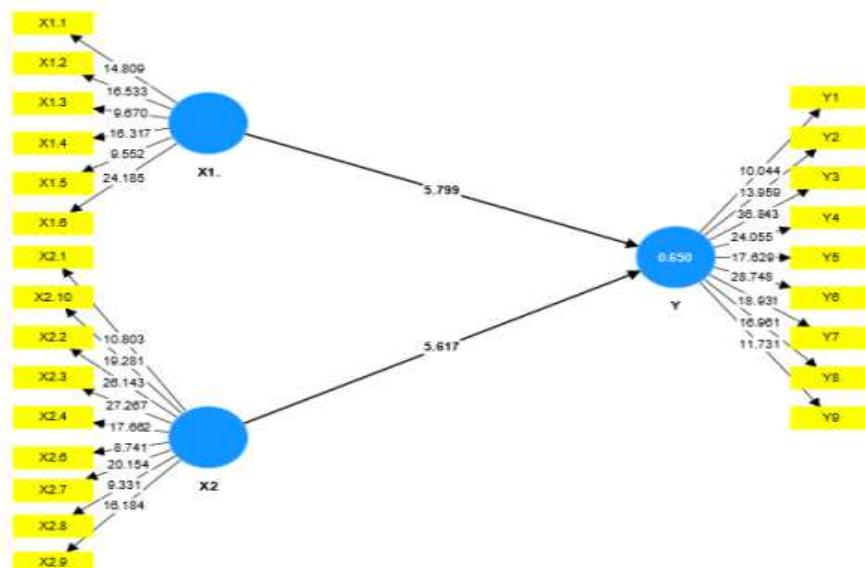
Tabel 10. Hasil Uji Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.087	0.087
d_ULS	2.255	2.255
d_G	16.096	16.096
Chi-square	2,048.534	2,048.534
NFI	0.399	0.399

Berdasarkan tabel 10 hasil uji *Goodness of Fit* model PLS menunjukkan bahwa nilai SRMR 0.087 berarti fit dan menunjukkan bahwa nilai NFI 0.399 berarti cocok dan dapat diterima. Dengan demikian hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki *Goodness of Fit* yang tinggi dan layak untuk digunakan dalam menguji hipotesis penelitian.

4. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode resampling (bootstrapping) ketika mengolah model struktural. Nilai uji bootstrapping yang dijadikan hipotesis, dapat dilihat melalui nilai original sampel, t-statistik, dan probabilitas (P-values). Menurut Ghozali (Ghozali 2021:68) sebuah hipotesis dapat diterima, ketika memenuhi kriteria nilai t-statistic $> 1,96$ atau memiliki nilai probabilitas $< 0,05$, kriteria tersebut menjadi rujukan diterima ataupun ditolak sebuah hipotesis.

Gambar 2. Hasil Bootstrapping (*direct effect*)

Gambar 1. merupakan hasil analisis bootstrapping. Model ini menjelaskan hubungan variabel eksogen (mempengaruhi) yang terdiri dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel endogen (dipengaruhi) yaitu kinerja. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-value. Dalam metode resampling bootstrapping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi yang digunakan (one tailed) t-values lebih besar dari 1.96 dan atau nilai p-values kurang dari 0.05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak begitu pula sebaliknya. Hasil *Path Coefficient pengukuran Signifikansi (direct Effect)* pada tabel 11:

Tabel 11. *Coefficient Pengukuran Signifikansi (Direct Effect)*

Variable	Original sample	Sample Mean	Standart deviation	T-Statistict	P-values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.418	0.425	0.072	5.799	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.472	0.470	0.084	5.617	0.000

Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Konstruk disiplin kerja memiliki nilai t-statistik sebesar $5.799 \geq 1.96$ dan $p - \text{Value} (0.000 \leq 0.05)$ dengan koefisien jalur sebesar 0.418. Nilai original sample menunjukkan arah hubungan nilai positif. Oleh karena itu hipotesis pertama, mengindikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa data sampel variabel hipotesis pertama pada penelitian berhasil membuktikan “diterima”

Hipotesis 2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Konstruk disiplin kerja memiliki nilai t-statistik sebesar $5.617 \geq 1.96$ dan $p - \text{Value} (0.000 \leq 0.05)$ dengan koefisien jalur sebesar 0.472. Nilai original sample menunjukkan arah hubungan nilai positif. Oleh karena itu hipotesis kedua, mengindikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa data sampel variabel hipotesis kedua pada penelitian berhasil membuktikan “diterima”.

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Anugerah Alam. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berhubungan erat dengan peningkatan kinerja. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berusia 27-42 tahun (generasi Y) dan memiliki pendidikan S1. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih berpendidikan dan berada dikelompok usia yang lebih produktif cenderung memerlukan standar disiplin yang tinggi untuk menjaga kinerja mereka. Dalam hal ini, beberapa masalah muncul terkait disiplin kerja, seperti keterlambatan dan ketidak konsistensi penerapan sanksi. Keterlambatan merupakan isu utama yang mempengaruhi kedisiplinan, karena penerapan sanksi yang tidak konsisten dapat mengurangi efektivitas

disiplin kerja. Hal ini berkontribusi pada penurunan kinerja, seperti yang terindikasi oleh responden yang bekerja sebagai teknisi (40%), di mana pekerjaan mereka memerlukan kedisiplinan tinggi untuk efisiensi operasional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kristanti & Lestari, 2019) disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini, disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja yang semakin tinggi pula. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila disiplin kerja berjalan dengan baik kinerja akan baik dan sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja juga akan buruk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dahlan et al., 2022) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja seorang karyawan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dengan disiplin kerja yang baik maka tujuan Perusahaan akan tercapai. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik disiplin kerja semakin tinggi kinerja yang diharapkan. Dengan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, karyawan diharapkan lebih memahami pentingnya kedisiplinan dalam mencapai target perusahaan. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah untuk menjawab rumusan masalah serta hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa masalah terkait kompensasi dan bonus berperan besar dalam menentukan tingkat motivasi. Penurunan kompensasi atau bonus dapat mengakibatkan penurunan motivasi, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan kinerja. Hal ini relevan dengan data karakteristik responden, di mana sebagian besar memiliki pendidikan S1 dan bekerja sebagai teknisi atau operator, yang memerlukan motivasi tinggi untuk menjaga kinerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini, motivasi yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja yang semakin tinggi. Menurut (Novyanti, 2015) motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena berperan sebagai pendorong utama setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku. Motivasi yang baik berkontribusi pada kinerja yang optimal dan produktivitas yang lebih tinggi. Responden yang bekerja diposisi teknisi dan operator memerlukan motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan mekanisme kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjaga tingkat motivasi karyawan. Penting untuk diperhatikan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja. Hal ini berhubungan dengan karakteristik responden yang memiliki berbagai latar belakang pendidikan dan usia, di mana pengelolaan motivasi yang tepat dapat mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam. Disiplin kerja konsisten dan terstruktur terbukti mampu meningkatkan kinerja, menunjukkan bahwa penerapan aturan yang tegas dan konsisten merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Motivasi juga berperan penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik, terutama ketika insentif dan kompensasi yang memadai diberikan kepada karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran disiplin dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi, di mana peningkatan kedua aspek ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam upaya mereka mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan mempertahankan daya saing di industri.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437–444.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122. <https://doi.org/10.32500/jeb.v2i1.1457>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185.
- Ismawati, I., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(3).
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2230>
- Lisdayanti. (2020). *Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Hotel Blue Atlantic Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar.
- Lubis, D. S. W. (2019). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 6–10.
- Maharani, R. N. A., & Laksono, S. S. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sumbergempol. *Revitalisasi : Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 272–279.
- Masitoh, S. (2020). *Analisis Kebijakan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT Telkom Cabang Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 105–115.
- Putra, G. S., & Fernos, 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.210>
- Saiful, M. (2020). *Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar.
- Setiana, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(11), 1449–1458.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11282>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
- Zella, F., & Magdalena, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang)* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP]. <https://doi.org/10.31219/osf.io/rt3n4>