

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Disiplin Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kukuh Harianto¹, Rike Kusuma Wardhani², Heru Sutapa³
Universitas Islam Kediri

kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id¹, rikekusuma@uniska-kediri.ac.id²,
herusutapa@uniska-kediri.ac.id³

Abstract.

This research analyzes work discipline as a mediator of the influence of motivation and co-worker support on employee performance. The sample used in this research was 35 employees of UD WilisManikam Kediri. The main type of data used in this research is primary data collected in a questionnaire and processed using the SPSS version 26 application. The results obtained in this research are that motivation and support from colleagues have a positive and significant effect on employee work discipline. Then the variables of motivation, co-worker support and work discipline each directly have a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, the work discipline variable cannot mediate the influence of motivation on employee performance, but the work discipline variable can mediate the influence of co-worker support on employee performance.

Keywords:

Motivation; Co-Worker Support; Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Salah satu elemen terpenting dalam Perusahaan adalah sumber daya manusia yang memerlukan strategi tertentu untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang baik. Perusahaan perlu menciptakan manajemen yang kuat dan handal agar diperoleh pemberdayaan kinerja karyawan yang maksimal serta mempunyai komitmen terhadap tujuan Perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.

Rozy (2021) menjelaskan motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang melakukan sesuatu. Baihaqi & Paulus (2020) menjelaskan motivasi karyawan adalah hal yang sangat sensitif karena perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menentukan

faktor apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan sehingga karyawan dapat memiliki komitmen dalam meningkatkan kinerja Perusahaan. Hafizh & Hartono (2022) menjelaskan Perusahaan perlu memberikan motivasi tertentu kepada karyawan agar mempunyai semangat kerja yang tinggi. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan tolok ukur dalam menilai produktivitas karyawan dalam menghasilkan perkembangan pada proses operasional.

Irianti & Bernarto (2021) menjelaskan motivasi merupakan motor penggerak yang ditunjukkan melalui sikap dalam melaksanakan kegiatan agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Siagian (2018) menjelaskan motivasi yang diberikan perusahaan dapat mendorong karyawan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, jika motivasi karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Hal tersebut dikarenakan adanya kejenuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang monoton serta penghargaan yang kurang dalam bekerja sehingga karyawan sulit menikmati pekerjaannya. Motivasi yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak psikologis untuk lebih berpikir positif terhadap tujuannya (Nabella 2022).

Sikap disiplin sangat diperlukan baik oleh individu maupun organisasi karena menunjukkan suatu kondisi sikap hormat seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Wahyuni and Karneli 2021). Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting pada perkembangan perusahaan karena merupakan salah satu alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri pada saat melaksanakan pekerjaan secara perorangan maupun kelompok (Aulia and Trianasari 2021). Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal (Darmayanti, Mendra, and Harwathy 2022). Disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, melaksanakan tugas dan mentaati peraturan perusahaan sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan, akan membuat karyawan lebih produktif dalam meningkatkan kinerja sehingga tujuan target perusahaan akan tercapai (Irfan and Mahargiono 2023). Sikap dapat ditunjukkan melalui ketaatan dalam bekerja, berangkat kerja, istirahat kerja serta pulang kerja tepat waktu sehingga akan memudahkan

perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Niswah & Fu'ad 2024)

Kleine (dalam Lindayani & Rostiana, 2023) menjelaskan dukungan rekan kerja mendorong perkembangan karyawan di tempat kerja yang memungkinkan seorang karyawan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang baru.

Dalam penelitian Harmawati et al., (2022) dijelaskan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Semakin seringnya interaksi sesama rekan kerja dalam memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik, bersikap positif dan memiliki komitmen yang tinggi akan menciptakan hubungan sesama rekan kerja yang lebih mengenal satu dengan yang lain serta lebih kooperatif bekerja dalam tim. Perhatian terhadap produktivitas rekan kerja yang dilakukan secara keseluruhan akan membentuk tim yang erat yang berpotensi untuk semakin produktif.

Pamungkas, (2016) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hendrawan et al., (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwamotivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, kepuasan kerjadan disiplin

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dapat memediasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Mahendra & Sadiartha (2021) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja secara positif dan signifikan berperan menjadi mediator antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jufrizen & Sitorus (2021) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan, mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai mediator serta mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai mediator.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Darodjat (2015) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri atas kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan dan cita – cita. Faktor ekstrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, diantaranya pengaruh pimpinan, kolega atau faktor lain yang sangat kompleks.

Maslow (dalam Busro, 2018) menjelaskan tingkatan (hierarki) kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Tingkatan tersebut menganggap bahwa memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi dan memotivasi untuk memuaskan berbagai kebutuhan dan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan mempengaruhi perilaku sehingga tidak dapat lagi berfungsi sebagai motivasi.

Dukungan Rekan Kerja

Dukungan kerja merupakan dorongan untuk memperoleh pembelajaran baru di tempat kerja. Dukungan sosial rekan kerja merupakan suatu motivasi yang diperoleh dari orang lain dalam bentuk support kepada individu lainnya karena manusia merupakan makhluk sosial yang dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam bersosialisasi dengan sesama. Dukungan tersebut mengacu pada kenyamanan, kepedulian dan bantuan dari orang lain yang menjadikan individu

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

tersebut mempunyai perasaan tenang, dicintai, diperhatikan, timbul rasa percaya diri & kompeten (Harmawati et al. 2022)

Dukungan rekan kerja merupakan bantuan yang diperoleh dari sesama pekerja yang merupakan cerminan dalam mengoptimalkan perilaku melalui pembelajaran di tempat kerja. Dukungan rekan kerja dapat menghilangkan stress kerja lebih karena adanya rasa kekeluargaan (Kurniawan and Naeni 2021)

Chen (dalam Nurdiana, 2014) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur dukungan rekan kerja yaitu rekan kerja saling mengidentifikasi, menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari dalam pelatihan, mendorong penerapan keterampilan baru, memperlihatkan kesabaran dalam mengatasi kesulitan dalam penerapan keterampilan baru, menunjukkan penghargaan atas penggunaan keterampilan baru.

Kinerja Karyawan

Busro (2018) menjelaskan kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu (biasanya selama setahun). Sedangkan prestasi kerja merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disajikan oleh pegawai baik individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi.

Rivai (dalam Busro, 2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator kinerja menurut Bernardin & Russel (dalam Busro, 2018) yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact*. *Quality* merupakan tingkatan pada saat proses atau penyesuaian pada cara yang ideal dalam melakukan/ memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

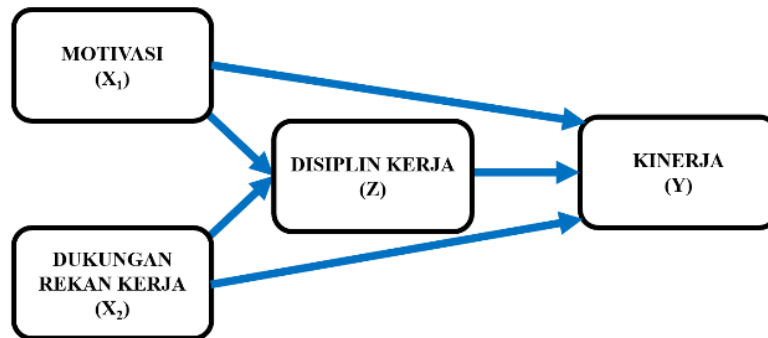
Disiplin Kerja

Busro (2018) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang/ kelompok yang senantiasa berkehendak dalam mematuhi / mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2019) menjelaskan terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi dan bekerja etis. Kehadiran ditempat kerja merupakan indikator mendasar dalam mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dan karyawan yang memiliki kuitas disiplin kerja yang rendah akan terbiasa terlambat maupun mengulur waktu dalam pekerjaannya. Ketaatan pada peraturan kerja senantiasa akan selalu dilaksanakan oleh pekerja yang tidak lalai dalam melaksanakan prosedur kerja. Tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan hati – hati, penuh ketelitian serta menggunakan segala sesuatu dengan efektif & efisien. Bekerja etis dengan menjaga kesopanan kepada atasan dan sesama rekan kerja merupakan salah satu bentuk dalam melaksanakan disiplin kerja karyawan.



Kerangka Teoritik Penelitian



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 1. Kerangka Teoritik Penelitian

Hipotesis penelitian

- H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan
 H_a : Ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan
- H_0 : Tidak ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap disiplin kerja karyawan
 H_a : Ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap disiplin kerja karyawan
- H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 H_a : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- H_0 : Tidak ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan
 H_a : Ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan
- H_0 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 H_a : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
 H_a : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui

- H_0 : Tidak ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
 H_a : Ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD Wilis Manikam kediri sebanyak 35 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu seluruh anggota populasi merupakan anggota sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pernyataan tertutup yaitu jawab unit analisis sudah dibatasi dengan skala likert sehingga memudahkan dalam perhitungan dan pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ketepatan suatu alat ukur dalam mengungkap kejadian yang diukur perlu dilakukan dengan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

signifikansi probabilitas dengan taraf menggunakan aplikasi SPSS 26 diperoleh
signifikansi yang digunakan (0,05). Uji hasil sebagai berikut :
validitas yang dilakukan dengan

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Prob. (Sig. 2 tailed)	Keterangan
X1	1	0,000	Valid
	2	0,003	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
X2	1	0,003	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
Y	1	0,001	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,008	Valid
	5	0,000	Valid
Z	1	0,003	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, dukungan rekan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil nilai probabilitas < 0,05 sehingga seluruh item seluruh item dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan dalam pengujian lebih lanjut

Uji Reliabilitas

Tingkat konsistensi suatu jawaban dari waktu ke waktu pada kuesioner diukur dengan uji reliabilitas. Tingkat konsistensi suatu jawaban perlu diketahui untuk memastikan kebenaran dari suatu jawaban dapat dipercaya atau tidak.

Uji reliabilitas dilakukan dengan membaca nilai cronbach alpha yang dihasilkan. Jika nilai crorbach alpa diatas 0,70 maka dapat dikatakan reliabilitasnya tinggi. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut :

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,722	Reliabel
Dukungan Rekan Kerja (X ₂)	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,742	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,763	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5 untuk variabel motivasi, dukungan rekan kerja, kinerja karyawan disiplin kerja diperoleh nilai cronbach alpha > 0,70 sehingga dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji prasyarat normalitas digunakan untuk mengetahui data sampel yang berasal

dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik kolmogorov smirnov dengan kriteria jika nilai asym sig (2 tailed) ≥ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. 2 tailed	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,215	Normal
Dukungan Rekan Kerja (X ₂)	0,323	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,265	Normal
Disiplin Kerja (Z)	0,161	Normal

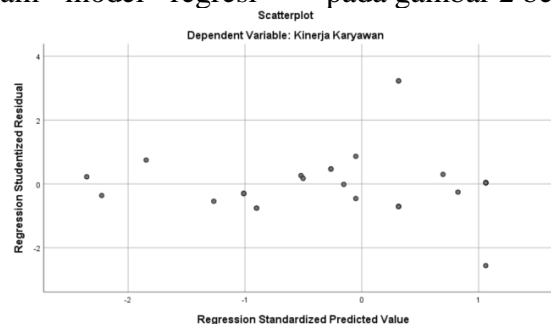
Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 diperoleh nilai asymp sig. 2 tailed untuk semua variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apabila dalam model regresi

terdapat perbedaan varian dari suatu residual ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik merupakan model dengan varian dalam variabel yang memiliki nilai yang sama (homokedastisitas). Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *scatter plot* dengan hasil yang ditunjukkan pada gambar 2 berikut :



Sumber : Output SPSS 26, 2024

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode *scatter plot* yang ditunjukkan pada gambar 2 dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa varian dalam variabel model regresi memiliki nilai yang sama

(homokedastisitas) atau tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Jalur

Model 1

Analisis jalur model 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan dukungan rekan kerja terhadap disiplin kerja melalui analisis regresi dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4. Analisis Regresi Model 1

Model 1	Beta	T	Sig	Ket
1. X ₁	0,006	2,098	0,046	Signifikan
2. X ₂	0,963	9,063	0,000	Signifikan
R Square	:		0,963	

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Hasil uji SPSS pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,963 yang berarti bahwa motivasi dan dukungan rekan kerja mempengaruhi disiplin kerja sebesar 96,3%, sisanya sebesar 3,7% disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar penelitian.

Model 2

Analisis jalur model 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dukungan rekan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Analisis Regresi Model 2

Model 1	Beta	T	Sig	Ket
1. X ₁	0,166	9,205	0,000	signifikan
2. X ₂	0,656	2,555	0,016	signifikan
3. Z	0,524	2,656	0,008	signifikan
R Square	:		0,922	

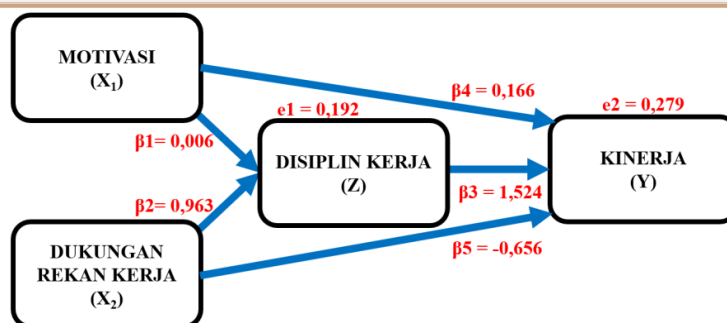
Sumber : Output SPSS 26, 2024

Hasil uji SPSS pada tabel 7 menunjukkan bahwa R square sebesar 0,922 yang berarti bahwa variabel motivasi, dukungan rekan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 92,2%, sisanya sebesar 7,8% kinerja

karyawan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Hasil analisis jalur model 1 dan model 2 digambarkan pada gambar 3 sebagai berikut :

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 3. Analisis jalur pengaruh motivasi dan dukungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa nilai $\beta_1 \times \beta_3 = 0,009$ yang lebih kecil nilainya dari β_4 senilai 0,166. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung sehingga variabel disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pada gambar 3 dapat diketahui juga bahwa nilai $\beta_2 \times \beta_3 = 1,468$ yang lebih besar nilainya dari β_5 senilai -0,656. Hal ini berarti bahwa pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung sehingga variabel disiplin kerja mampu memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

Hipotesis secara langsung menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,098) > t tabel (2,034). Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja pada UD Wilis Manikam Kediri

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Mahendra & Sadiarta (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi

terhadap disiplin kerja pada PT Pos Indonesia Kota Denpasar.

Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap disiplin kerja

Hipotesis secara langsung menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (9,063) > t tabel (2,034). Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan UD Wilis Manikam Kediri

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Prameswari et al. (2023) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Usaha Sukses Sejahtera

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hipotesis secara langsung menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (9,205) > t tabel (2,034). Hal tersebut berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Wilis Manikam Kediri

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Siagian (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada PT Cahaya Pulau Pura Batam.

Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja

Hipotesis secara langsung menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,555) > t tabel (2,034). Hal tersebut berarti bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Wilis Manikam Kediri

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Harmawati et al., (2022) yang menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hipotesis secara langsung menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,656) > t tabel (2,034). Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Wilis Manikam Kediri.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Nurhidayah et al., (2023) yang menjelaskan bahwa terdapat dampak positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT APF, Tbk.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel 4 dan 5 serta dituliskan dalam gambar 2, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar lebih kecil nilainya daripada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel disiplin kerja tidak dapat

memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD Wilis Manikam Kediri

Hal tersebut berarti bahwa dalam pencapaian kinerja yang lebih baik, faktor yang diutamakan adalah penerapan motivasi kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Jufrizen & Sitorus (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel 3 dan 4, serta dituliskan dalam gambar 2 dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja lebih besar nilainya daripada pengaruh langsung dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel disiplin kerja mampu memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan UD Wilis Manikam Kediri.

Dukungan rekan kerja dapat memberikan semangat dan energi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik dan memuaskan sehingga secara bersama – sama dapat meningkatkan kinerja karyawan

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Prameswari et al., (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Usaha Sukses Sejahtera.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

karena besarnya pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini berarti bahwa dalam pencapaian kinerja yang lebih baik, faktor yang lebih diutamakan adalah motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan karena besarnya pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini berarti bahwa dukungan rekan kerja secara tidak langsung dapat memberikan semangat dan energi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga secara bersama – sama dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan serta berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Vidia, and Nana Trianasari. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina." *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata* 4(1):21–34. doi: 10.23887/jmpp.v4i1.29577.
- Baihaqi, Muhammad Iqbal, and Aditya Christian Paulus. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komimen Organisasi Sebagai Variable Moderasi." *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* 10(2):127–41. doi: 10.34010/jurisma.v10i2.2828.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. I. edited by Riefmanto. Jakarta: Jakarta : Prenadamedia Group.
- Darmayanti, I. Gusti Ayu Putri, I. Wayan Mendra, and Tjok Istri Sri Harwathy. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung." *Values* 3(1):160–67.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep - Konsep Dasar Manajemen Personalita Masa Kini*. I. edited by M. D. Wildani. Bandung: Bandung : PT. Refika Aditama.
- Hafizh, Muhammad Al, and Arif Hartono. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian." *Selekta Manajemen* 1(4):97–108.
- Hariato, Kukuh. 2023. "Identifikasi Sektor Perekonomian Dalam Perencanaan Pembangunan Kabupaten Kediri." *Jurnal Equilibria Pendidikan Universitas PGRI Semarang* 8(2):125–35. doi: <https://doi.org/10.26877/ep.v8i2>.
- Harmawati, Evit, Umi Farida, and Adi Santoso. 2022. "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo." *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 6(1):104–14. doi: 10.24269/iso.v6i1.1134.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 23. Jakarta: Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendrawan, Aditya, Ari Pradhanawati, and Ngatno. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6(1):357–67. doi: <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.14617>.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Irfan, Alya Azzura, and Mahargiono Mahargiono. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 2(1):70–88. doi: 10.24034/jimbis.v2i1.5794.
- Irianti, Rahel, and Innocentius Bernarto. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11(2):114–22. doi: <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i2.114-122>.
- Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Sintesa* 1(1):841–56. doi: <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>.
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Herlin Laela Naeni. 2021. "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel." *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)* 5(1):119–28. doi: 10.29408/jpek.v5i1.3319.
- Lindayani, and Rostiana. 2023. "Pengaruh Dukungan Atasan, Rekan Kerja, Dan Keluarga Terhadap Perilaku Pelayanan Melebihi Standar Tugas Pada Perawat Dengan Mediator Thriving at Work." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 7(6):1315–27. doi: <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i6.27264>.
- Mahendra, I. Gusti Bagus, and A. A. Ngurah Gede Sadiartha. 2021. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1(3):1043–56. doi: <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i3.1390>.
- Nabella, Ratih Intania. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." *JUMERITA: Jurnal Manajemen Dan Retail* 2(02):215–26. doi: 10.47080/jumerita.v2i02.2255.
- Niswah, Umdhatun, and Eko Nur Fu'ad. 2024. "Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus)." *Entrepreneur Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 5(1):115–30. doi: <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i1.8163>.
- Nurdiana, Laila. 2014. "Laila Nurdiana; Pengaruh Dukungan Supervisor ..." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 2(2).
- Nurhidayah, Siti Abdillah, Dyah Putri Lestari, and Gilang Kharisma Putra. 2023. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. APF, Tbk." *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Semarang* 21(4):757–72. doi: <http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7240>.
- Pamungkas, Yuni. 2016. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 7(2):221–50. doi: :

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

<https://doi.org/10.18196/jbti.v7i2.2554>.

Prameswari, Mutiara Chalinda, Ujang Syahrul Mubarrok, and Aprilia Dian Evasari. 2023. "Coworker Support and Communication Impacting Employee Work Discipline That Affects Employee Performance." *Ammer Journal of Academic & Multidicipline Research* 03(September):23–30.

Rozy, Fathur. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya)." *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* 15(2):267–76. doi: 10.30598/barekengvol15iss2pp267-276.

Siagian, Mauli. 2018. "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai." *Universitas Putera Batam* 6(2):22–49. doi: <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>.

Wahyuni, Laila, and Okta Karneli. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)." *Jurnal Aplikasi Bisnis* 18(2):65–80.