

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan; 2) pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan; 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; 4) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; 5) pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan; 6) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening; 7) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening. Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening pada primer koperasi angkatan laut (primkopal) juanda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang berjumlah berjumlah 40 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisa jalur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan hipotesis dan analisis data yang menghasilkan kesimpulan. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan teknik sampling alat uji yang digunakan untuk pengolahan data menggunakan software spss versi 25. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis, maka perlu dilakukan dengan beberapa pengujian diantaranya uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokolerasi, uji path analys yang menggunakan analisis regresi tahap 1 dan tahap 2, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (t test) dan uji sobel. Pada tiap-tiap variabel, variabel independen adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi, variabel intervening adalah motivasi kerja, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil uji t tes menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja $0,934 > 0,05$; komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja $0,00 < 0,05$; variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $0,017 < 0,05$; komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $0,008 < 0,05$; variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $0,024 < 0,05$, dengan dasar melihat nilai signifikansi. Dari hasil uji path analys dan sobel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja didapat sebesar t hitung dan t tabel $0,0808 > 1,688$, sehingga tidak berpengaruh mediasi; komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja didapat sebesar t hitung dan t tabel $2,082 > 1,688$, sehingga pengaruh mediasi.

Kata Kunci : disiplin kerja , komitmen organisasi , motivasi kerja , kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to see 1) the effect of work discipline on employee motivation; 2) the influence of organizational commitment on employee motivation; 3) the effect of work discipline on employee performance; 4) organizational influence on employee performance; 5) the influence of employee motivation on employee performance; 6) the influence of work discipline on employee performance through employee motivation as an intervening variable; 7) the influence of the organization on employee performance through employee motivation as an intervening variable. This study discusses the effect of work discipline and organizational commitment on employee performance through employee motivation as a variable that intervenes in the marine primary cooperative. The sampling technique in this study used saturated sampling, which indicated 40 people. This research was conducted using path analysis. This study uses a quantitative research approach that focuses on hypotheses and analyzes the incoming data. The questionnaire instrument was used as data. This study used the sampling technique, the test equipment used for data processing using the SPSS version 25 software. After testing the hypothesis, it is necessary to do some validity tests, reliability tests, classic assumption tests consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, test path analysis using regression analysis stage 1 and stage 2, test coefficient of determination, hypothesis testing using partial test (t test) and sobel test. In each variable, the independent variable is work discipline and organizational commitment, the intervening variable is work motivation, and the dependent variable is employee performance. The t test results indicate that the work discipline variable has no significant effect on work motivation $0.934 > 0.05$; organizational commitment has a significant effect on work motivation $0.00 < 0.05$; work discipline variable has a significant effect on employee performance $0.017 < 0.05$; organizational commitment has a significant effect on employee performance $0.008 < 0.05$; work motivation variable has a significant effect on employee performance $0.024 < 0.05$, on the basis of seeing the significance value. From the results of the path analysis test and work discipline on employee performance through work motivation of t count and t table $0.0808 > 1.688$, so it has no effect on mediation; Organizational commitment to employee performance through motivation obtained is t count and table $2.082 > 1.688$, so the effect of mediation.

Keywords: work discipline, organizational commitment, work motivation, employee performance