

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PRIMER KOPERASI ANGKATAN LAUT (PRIMKOPAL) JUANDA**

**SHERLY PUSPITASARI**

**NIM : 17210079**

**PRODI MANAJEMEN**

**STIE MAHARDHIKA SURABAYA**

**2020**

**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**

## **PENDAHULUAN**

### **LATAR BELAKANG**

Eksistensi sumber daya manusia pada sebuah perusahaan memainkan peran penting, karena sumber daya manusia merupakan pemegang untuk mendorong setelah semua kegiatan perusahaan pada mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Primer Koperasi Angkatan Laut (Primkopal) Juanda di bawah pembinaan Komandan Pangkalan Udara TNI AL (Lanudal) Juanda. Yang telah dipilih oleh Induk Koperasi Angkatan Laut (Inkopal) dan Puskopal Armatim, alhasil dari berbagai kriteria yang dinilai primkopal juanda berhasil menerima penghargaan dan menyandang predikat koperasi terbaik merupakan keberhasilan bersama atas kerjasama yang baik antara pengurus dan anggota, namun pada beberapa tahun belakangan komitmen organisasi mulai menurun seiring berjalannya waktu banyak karyawan yang enggan berkeinginan untuk mewujudkan tujuan nilai dan sasaran organisasi. Selain itu, organisasi juga kurang memperhatikan sikap disiplin kerja.

Dalam visi dan misi kepemimpinan untuk memajukan kesejahteraan anggota yang meliputi penerbangan TNI AL yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dengan tertib administrasi dan mengembangkan menciptakan koperasi sehat, Untuk mewujudkan ini primkopal juanda tidak hanya memajukan kesejahteraan anggota, namun mempersiapkan strategi kualitas sumber

daya manusia dengan cara penerapan karyawan berpenampilan baik berkualitas prima, memberikan kemudahan untuk anggota dan membuka berbagai layanan serta memberikan jaminan terhadap jasa digunakan. Untuk mencapai strategi perusahaan sudah ditetapkan, koperasi perlu menciptakan kinerja tinggi karena keberhasilan koperasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin, komitmen, dan motivasi kerja karyawannya. Hal ini diterapkan biar sdm mempunyai perilaku dan sifat bertitik dan pengabdian kejujuran, tanggungjawab motivasi dan wibawa.

Keberhasilan suatu koperasi dipengaruhi kinerja karyawannya, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja dengan keinginan tujuan instansi dapat dicapai. Hal ini dapat menghambat upaya dan pengapai tujuan koperasi kinerja baik dapat digapai melalui penerapan kedisiplinan, penanaman komitmen organisasi kuat dan diri karyawan serta pemberian motivasi yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) menyatakan bahwa "motivasi kerja berjalan mewujudkan kekuatan membangunkan seseorang untuk mengerjakan aktivitas pada hakekatnya pada internal dan eksternal positif maupun negatif kepada mengarahkan waktu berharap dan kekukuhan pimpinan". Karyawan dimotivasi dalam bekerja berfungsi gaji yang dipromosikan.

Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan erat melalui motivasi agar terciptanya kinerja yang optimal juga perlu mendapatkan perhatian, disiplin dan komitmen organisasi rendah juga berdampak terhadap motivasi yang tidak berlalu dengan baik pada karyawan yang tidak termotivasi dengan baik, akan berdampak terhadap kinerja, hal ini tentu akan merugikan produktivitas kerja dan mengakibatkan kinerja yang kurang optimal.

Berlandaskan penguraian diatas maka penulis bermaksud meninjau peneliti berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PRIMER KOPERASI ANGKATAN LAUT (PRIMKOPAL) JUANDA”**.

#### **RUMUSAN MASALAH**

Berlandaskan latar belakang yang dijabarkan maka ditemukan rumusan masalah antara lain :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Primkopal Juanda?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Primkopal Juanda?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Primkopal Juanda?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Primkopal Juanda?
5. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Primkopal Juanda?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening di Primkopal Juanda?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening di Primkopal Juanda?

#### **LANDASAN TEORI DISIPLIN**

Menurut Lijat Poltak Sinambela (2018:335) mendeskripsikan: “Disiplin kerja merupakan kompetensi seorang karyawan untuk teratur, tekun secara terus-merebak dan beroperasi sesuai dengan etika berjalan dengan tidak membangkang peraturan telah ditetapkan”.

Menurut Singodimedjo bagian dalam Edy Sutrisno (2017:86), memaparkan bahwa Disiplin adalah “tingkah laku upaya dan kerelaan seorang untuk menuruti adab peraturan yang berlangsung disekitarnya.”

Dari sebagian persepsi menggabungkan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku mentaati, mengikuti

dan kesungguhan pegawai untuk menyamakan kewajiban dan tanggung jawab selaras dengan kaidah dan asas yang berlaku serta bersedia untuk dihukum bila membangkang peraturan.

### **KOMITMEN ORGANISASI**

Menurut Sutrisno (2017:292) mencatat bahwa: "Komitmen organisasi adalah tekad andil yang tinggi organisasi kepada suatu ajaran tetap dalam perjanjian terhadap nilai organisasi".

Meyer & Allen bagian dalam Spector (dalam Kaswan Akhyadi 2015:123) menerangkan bahwa komitmen organisasi diartikan sepanjang mana karyawan merasakan visi kesatuan tambah organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga mengadakan suatu tekad pribadi kepada berikut forum memegang sifat formal.

Berdasarkan sebagian pengertian para ahli disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah aktivitas pegawai untuk selalu berada dalam instansi dan terkait dalam penggapaian target instansi.

### **MOTIVASI KERJA**

Menurut Edy Sutrisno (2017:109): "Motivasi adalah suatu bagian dukungan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan khusus, motivasi dimaksudkan berperan bagian pendorong perilaku setiap aktivitas dilakukan seseorang memegang suatu bagian mendukung pekerjaan itu".

David Mc Clelland (dalam Edy Sutrisno 2017:128) mencatat bahwa: "Motivasi adalah tentang yang membangunkan seseorang untuk

menggapai kemampuan secara maksimal".

Berlandaskan sebagian pengertian menafsirkan bahwa motivasi adalah suatu penggagas untuk seseorang supaya agar bergerak bernilai agar berhasil mengapai dan merealisasikan target yang sudah ditetapkan motivasi.

### **KINERJA KARYAWAN**

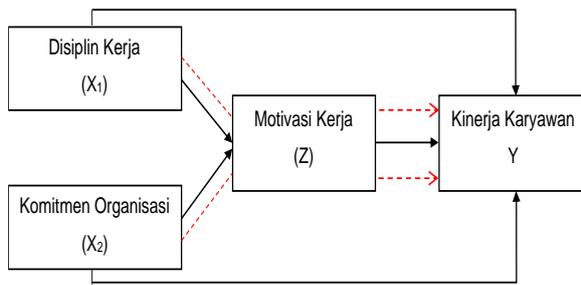
Menurut Lijan P Sinambela (2018:480): "Kinerja karyawan dijelaskan sebagian kopetensi menjalankan kemahiran tertentu. Kinerja sangat perlu, karena tambah daya kelihatan seberapa jauh kemampuan mereka dalam menimbang-nimbang tugas yang dibebankan kepadanya".

Menurut Mangkunegara (2015:64) kinerja adalah imbalan tugas secara kualitas dan kuantitas digapai oleh seseorang pegawai dalam menimbang-nimbang tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berlandaskan sebagian pengertian kinerja diatas, setia usaha menggabungkan bahwa kinerja mengadakan imbalan dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas periode tertentu berdasarkan persyaratan pekerjaan sudah ditentukan.

### **KERANGKA KONSEPTUAN**

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Ket : —→ Hubungan langsung  
 - - - -> Hubungan tidak langsung

## METODE PENELITIAN

### JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan metode verifikatif.

### POPULASI DAN SAMPEL

Dalam populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Primer Kopersai Angkatan Laut (Primkopal) Juanda yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Nonprobability Sampling*, dipilih teknik Insidental Sampling. Untuk menentukan ukuran besarnya sampel dan mengecilkan ukuran sampel dari populasi sebanyak 60 karyawan maka peneliti menggunakan rumus Roscoe dalam buku *Research Methods for Business*:

Dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 5 = 50$ .

Pengambilan sampel dilakukan pada pengkalikan jumlah variabel. Sesuai rumus di atas, berdasarkan perhitungan dari Roscoe maka sampel dalam penelitian ini, yaitu:

$$\begin{aligned} &: 10 \times (\text{var. dependen} + \text{var. independen}) \\ &: 10 \times 4 \\ &: 40 \end{aligned}$$

Melalui dasar perhitungan sampel menurut Roscoe, maka diputuskan untuk mengambil sampel sebanyak 40 responden.

### DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Maka terdapat tiga variabel yang akan diukur, yaitu:

1. Dalam penelitian ini variabel independen atau bebas yang digunakan adalah Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi.
2. Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Motivasi Kerja.

### TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
- B. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
  1. Wawancara (Interview)
  2. Kuesioner (Angket)

### ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### ANALISIS JALUR / PATH ANALYSIS

Dalam penelitian ini terdapat 2 persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, kolerasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur, membentuk persamaan sebagai berikut:

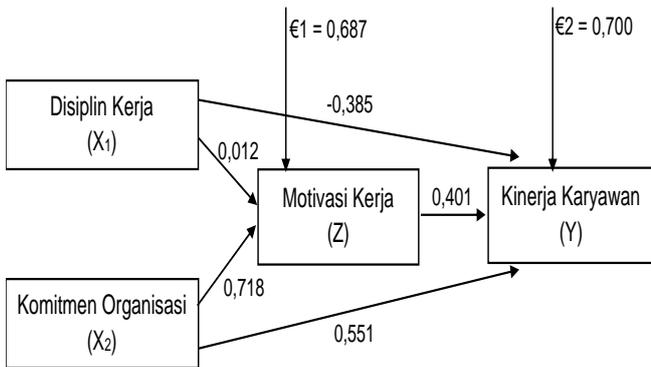
$$Z = a + b(X_1) + b(X_2) + \epsilon_1 \text{ -----}$$

(sub struktural I)

$$Y = a + b(X_1) + b(X_2) + b(Z) + \epsilon_2 \text{ ---}$$

(sub struktural II)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui diagram antara variabel yang terbentuk adalah:



Ket:

$$\epsilon_1 : \sqrt{(1 - rSquare)} = \sqrt{1 - 0,527} = 0,687$$

$$\epsilon_2 : \sqrt{(1 - rSquare)} = \sqrt{1 - 0,509} = 0,700$$

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Motivasi Kerja

Z : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah:

$$Z = 13.000 + 0,012 (X_1) + 0,718 (X_2) + \epsilon_1$$

$$Y = 20.653 - 0,385 (X_1) + 0,551 (X_2) + 0,401 (Z) + \epsilon_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai koefisien yang bertanda negatif terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai min satu satuan arah hubungan pengaruh berlawanan arah menyebabkan penurunan kinerja pada beta sebesar nilai koefisien masing-masing penelitian. Sedangkan komitmen organisasi, motivasi kerja mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai positif satu satuan arah hubungan pengaruh searah menyebabkan kenaikan kinerja pada beta sebesar nilai koefisien masing-masing penelitian.

## PERHITUNGAN PENGARUH HASIL KONTRIBUSI ANALISIS JALUR

Perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur berdasarkan:

- a. Pengaruh hasil kontribusi struktur tahap satu (pengaruh langsung).
  1. Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien positif diketahui sebesar 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0,012 atau 1,2%.
  2. Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki koefisien positif sebesar 0,718 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0,718 atau 71,8%.
- b. Pengaruh hasil kontribusi struktur tahap dua (pengaruh langsung).

1. Disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien negatif sebesar -0,385. Hal ini menunjukkan bahwa nilai min satu satuan arah hubungan pengaruh berlawanan arah menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Y) pada beta sebesar -0,385 atau -38,5%, begitupun sebaliknya apabila nilai disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan pula sebesar -0,385 atau -38,5%.
  2. Komitmen organisasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien positif sebesar 0,551 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,551 atau 55,1%.
  3. Motivasi kerja (Z) memiliki koefisien positif sebesar 0,401 yang menandakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,401 atau 40,1%.
- c. Pengaruh hasil kontribusi struktur tahap dua (pengaruh tidak langsung).
1. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) yaitu sebesar:  $0,012 \times 0,401 = 0,004812$  atau 0,4812%.
  2. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) yaitu sebesar:  $0,718 \times 0,401 = 0,287918$  atau 28,7918%.
- d. Kesimpulan.
- Dengan melihat hasil perhitungan pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa:
1. Kontribusi pengaruh langsung disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar (-38,5%), sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,4812%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara tidak langsung dan langsung menggunakan variabel intervening hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel intervening motivasi kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 0,4812%.
  2. Kontribusi pengaruh langsung komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 55,1%, sedangkan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 28,7918%. Maka ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel intervening motivasi kerja (Z) hasil kontribusi sebesar 55,1%.

## KOEFISIEN DETERMINASI

Digunakan untuk mengetahui ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Adapun output yang diperoleh dari hasil SPSS adalah sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.468	2.563	1.445

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Disiplin kerja (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa R = 0,509 yang menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,509. Adjusted R Square = 0,468 yang menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan dari variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (Z). Dan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

## UJI PARSIAL (T TEST)

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan uji t yaitu menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel dan menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terkait. Berdasarkan regresi dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

**Tabel Coefisien X Terhadap Z**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	13.000	3.753		3.464	.001		
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	.018	.222	.012	.083	.934	.576	1.735
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	.582	.121	.718	4.822	.000	.576	1.735

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)

Mencari nilai t tabel =  $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 40-3-1) = (0,025 ; 36)$  jadi diperoleh nilai t tabel 2,029, hasil output diatas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar  $0,083 < 2,029$  dan nilai signifikansi  $0,934 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- Nilai t hitung variabel komitmen organisasi lebih besar dari t tabel yaitu sebesar  $4,822 > 2,029$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

**Tabel Coefisien X dan Z Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	20.653	3.872		5.334	.000		
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	-.498	.199	-.385	-2.503	.017	.576	1.735
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	.387	.138	.551	2.804	.008	.354	2.826
Motivasi Kerja (Z)	.348	.147	.401	2.362	.024	.473	2.115

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- Nilai t hitung variabel disiplin kerja berarah negatif yaitu sebesar  $2,503 > 2,029$  dan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung variabel komitmen organisasi lebih besar dari t tabel yaitu sebesar  $2,804 > 2,029$  dan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa komitmen

organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Nilai t hitung variabel motivasi kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar  $2,362 > 2,029$  dan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PRIMKOPAL JUANDA**

Motivasi pekerja terlepas dari disiplin kerja yang diberikan, lebih baik disiplin kerja, lebih baik motivasi yang bisa diraih. Disiplin kerja amat penting untuk perusahaan di dalam skema merealisasikan sasaran instansi. Berdasarkan hasil penelitian t hitung sebab disiplin kerja lebih dominan dari t tabel ialah sebanyak  $0,083 < 2,029$  bisa simpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikansi terhadap motivasi kerja di Primer Koperasi Angkatan Laut (Primkopal) Juanda.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan pengalihan motivasi ke karyawan untuk merubah sikap yang harus sesuai dengan cita-cita instansi termasuk peningkatan kedisiplinan, dimaksudkan disiplin kerja muncul sebab motivasi yang disampaikan. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Perihal ini bertolak belakang pada riset Puput Hastuti yang menuangkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Sehingga tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu elemen dalam peningkatan motivasi dalam bekerja.

Berlandaskan hasil diatas dapat dipaparkan disiplin kerja yang dipunyai karyawan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai itu, maka Primkopal Juanda perlu meningkatkan disiplin kerja supaya motivasi kerja meningkat.

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PRIMKOPAL JUANDA**

Motivasi kerja tidak lepas dari komitmen organisasi yang diberikan, perilaku karyawan guna selalu tetap dalam instansi dan berhubungan langsung proses pencapai target instansi.

Berdasarkan hasil pengujian t hitung sebab komitmen organisasi lebih dominan dari t tabel ialah sebanyak t tabel ialah senilai  $4,822 > 2,029$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Primer Koperasi Angkatan Laut (Primkopal) Juanda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan komitmen organisasi adalah menumbuhkan rasa kepemilikan atas instansi wajib mengidentifikasi diri demi meyakini bahwa terdapat manfaat untuk bekerja diorganisasi untuk menjumpai kenyamanan di dalamnya juga demi

membantu nilai visi dan misi organisasi ketika pencapaian tujuan.

Berlandaskan hasil tersebut bisa dijabarkan bahwa komitmen organisasi yang dipunyai karyawan amat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan itu, maka Primkopal Juanda harus selalu meningkatkan komitmen organisasi agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat.

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PRIMKOPAL JUANDA**

Kinerja karyawan enggan terhindar dari disiplin kerja yang dipunyai pegawai, suatu pegawai hendak bekerja optimal jika dia punya disiplin kerja bagus dan bersedia taat peraturan yang sudah diterapkan untuk menggapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengujian t hitung variabel disiplin kerja lebih dominan dari t tabel ialah disiplin senilai  $2,503 > 2,029$  dan besaran signifikans  $0,017 < 0,05$  dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Primer Koperasi Angkatan Laut (Primkopal) Juanda.

Pada langkah pendisiplinan harusnya positif berkarakter membimbing dan memperbaiki, tidak langkah negatif meruntuhkan karyawan melakukan salah. Langkah negatif ini memiliki pengaruh sambilan yang merugikan seperti hubungan sentimental terganggu, menaikkan ketidakhadiran, dan kebencian atau kelesuan.

Hasil ini sama dengan disiplin kerja merupakan perilaku mentaati aturan dan keseriusan untuk melakukan kewajiban dan tanggungjawab searah peraturan berlaku dan bersedia untuk dihukum jika melanggar aturan berlaku.

Hal ini sepaham dengan penelitian Puput Hastuti menjelaskan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikans terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika disiplin kerja dijenjangkan jika kinerja karyawan jua akan meningkat.

Berlandaskan hasil penelitian bisa dijabarkan bahwa disiplin kerja yang dipunyai pegawai amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu, maka Primkopal Juanda terus peningkatkan disiplin kerja biar kinerja karyawan makin mengalami peningkatan.

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PRIMKOPAL JUANDA**

Kinerja karyawan tidak terhindar komitmen organisasi dipunyai pegawai, seorang pegawai mau bekerja optimal jika dia memiliki komitmen organisasi bagus dan menumbuhkan keinginan dan menerima tujuan organisasi serta loyalitas pada organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian t hitung komitmen organisasi lebih dominan dari t tabel ialah senilai  $2,804 > 2,029$  dan besaran signifikans  $0,008 < 0,05$  kesimpulannya komitmen organisasi berpengaruh secara signifikans terhadap

kinerja karyawan di Primer Koperasi Angkatan Laut (Primkopal) Juanda.

Hasil penelitian ini sepaham dengan komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan terdapat akan tujuan target organisasi dilihat terdapat penerimaan individu atas hasil dan target instansi juga mempunyai harapan guna hubungan dengan instansi mau bekerjakeras sehingga individu demen dan selalu bertahan dinstansi demi pencapaian tujuan dan kelangsungan instansi.

Hal ini sepaham dengan penelitian Maula Siagia menerangkan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Puput Hastuti jua menyatakan komitmen kerja berpengaruh signifikans terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil diatas dilihat komitmen organisasi yang dipunyai pegawai amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu, maka Primkopal Juanda selalu melakukan peningkatan komitmen organisasi supaya kinerja karyawan makin mengalami peningkatan.

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PRIMKOPAL JUANDA**

Kinerja karyawan enggan terhindar motivasi kerja yang dibagikan, pegawai mau bekerja optimal jika terpenuhi kebutuhan dan mendapat desakan pada lingkungan sekeliling untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Berlandaskan pengujian t hitung variabel motivasi kerja lebih dominan dari t

tabel ialah senilai  $2,362 > 2,029$  dan besaran signifikans  $0,024 < 0,05$  dirik kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Primer Koperasi Angkatan Laut (Primkopal) Juanda.

Hasil penelitian sepaham dengan motivasi kerja adalah motiv demi bekerja amat penting bagi tinggi rendah nya produktivitas instansi. Tiada motivasidari pegawai untuk bekerjasama untuk kepentingan perusahaan, bahwa tujuan diterapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi pegawai, jadi yakni sesuatu keberhasilan perusahaan dalam pencapai tujuannya.

Hal ini sepaham penelitian Mauli Siagia menyatakan motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi disimpulkan jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, primkopal juanda perlu menaikkan motivasi kerja sehingga semakin meningkatkan kinerja karyawan.

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PRIMKOPAL JUANDA**

Berlandaskan kesimpulan uji path analysis memakai sobel test didapat nilai t tabel didapat tabel t dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh 1,684 dan t hitung  $0,0537 < 1,684$  ditarik kesimpulan tidak terdapat pengaruh mediasi. Jadi

melihatkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Kedisiplinan seorang karyawan perlu dikukuhkan oleh instansi, sebab tiada dorongan disiplin kerja bagus maka susah instansi untuk menciptakan tujuan organisasi Primkopal Juanda, menunjukkan kurangnya sikap disiplin yang kuat pada diri karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Perihal ini, motivasi kerja tinggi itu bisa membuat kinerja karyawan meningkat.

Hasil bertolak belakang penelitian Mauli Siagian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PRIMKOPAL JUANDA**

Berlandaskan uji path analysis memakai sobeltest didapat nilai  $t$  tabel didapat  $t$  tabel didapat dari tabel  $t$  dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh 1,684 dan  $t$  hitung 2,4503 > 1,684 ditarik kesimpulan terdapat pengaruh mediasi. Jadi melihatkan komitmen organisasi punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan senilai 0,287918. Jadi pengaruh total komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,838918.

Seorang karyawan memiliki sikap selalu tetap pada instansi dan terlibat proses pencapaian tujuan Primkopal Juanda menetapkan komitmen kuat pada diri karyawan tersebut. Hal ini menetapkan komitmen karyawan yang tinggi mempunyai motivasi kerja tinggi. Perihal ini, motivasi kerja tinggi tersebut menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian sepaham penelitian Mauli Siagian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

### **KESIMPULAN**

Dari penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Primer Koperasi Angkatan Laut (Primkopal) Juanda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Primkopal Juanda.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Primkopal Juanda.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Primkopal Juanda.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Primkopal Juanda.

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Primkopal Juanda.
6. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Primkopal Juanda.
7. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Primkopal Juanda.

## **SARAN**

Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti berdasarkan pada hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Sebaiknya karyawan ikut menegakkan kedisiplinan dalam menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka dengan memberikan pembinaan disiplin, menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, pemberian kompensasi, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga meningkatkan motivasi kerja.
- b. Sebaiknya adanya komunikasi misi dan ideologi berkarisma menggunakan praktik berdasarkan

nilai-nilai organisasi, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif untuk saling terbuka, dan gairah perasaan menjadi bagian organisasi karyawan untuk mencapai tujuan nilai dan sasaran organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi serta motivasi kerja karyawan.

- c. Sebaiknya karyawan mendapat dukungan dari organisasi untuk melakukan nilai-nilai penting dan norma-norma yang berlaku, memberikan service yang maksimal pada pihak tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, jika apabila karyawan melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan agar mengetahui konsekuensi yang bersifat adil dan tidak membedakan dalam penerapan tindakan disiplin, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Sebaiknya organisasi mengikut sertakan karyawan berpartisipasi dalam penyampaian pendapat, membangun homogenitas yang menekankan kerjasama saling mendukung dan kerja tim, memberi kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi serta motivasi kerja karyawan.

- e. Sebaiknya pemberian gaji maupun tunjangan sesuai dengan bidang pekerjaan, kondisi fisik menyenangkan agar karyawan mempunyai gairah, kepastian pekerjaan pasti sesuai job desk, supervisi yang menyenangkan, peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja karyawan, dan hubungan sesama karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- f. Sebaiknya penegakan disiplin perlu memberikan pengawasan pada individu maupun kelompok terhadap kinerja dalam hal ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka. Sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan meningkatkan disiplin, motivasi dalam bekerja serta kinerja karyawan. Tekanan rekan dan kelompok, tekanan dari rekan dan kelompok kerja dapat meningkatkan motivasi pada tujuan apabila usaha setiap orang disalurkan pada arah yang sama.
- g. Sebaiknya organisasi memberikan delegasi atau wewenang perlu dilakukan nantinya akan muncul perasaan bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi ikut sertakan keterlibatan karyawan dalam membuat keputusan dan merasa karyawan telah memberikan kontribusi. Sehingga karyawan

memberikan loyalitas dan dapat meningkatkan komitmen organisasi, motivasi bekerja di organisasi serta kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Akhyadi, Kaswan, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Alfabeta, Bandung.

Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2015, *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*: Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Refika Aditama, Bandung.

Sinambela, Lijan, Poltak, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*: Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Kencana, Jakarta.