

# Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

MUKHTADI ADAM SURYA<sup>1</sup>; RADEN LESTARI GANARSIH<sup>2</sup>; ROSNELLY<sup>3</sup>

Universitas Riau

Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63272 Fax 0761-566821

E-mail : mukhtadiadam@gmail.com

Submit : 2022-09-08

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

**Abstract:** This study aims to determine the influence of motivation on the performance of employees of PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru with work discipline as an intervening variable. The population as well as the sample in this study were all employees of PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru in 2021 which sold 50 people. The data analysis method used is path analysis using the SPSS 25 program. From the results of the tests conducted, it is known that motivation, work discipline, and performance at PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru is still considered not good enough. From the test results it is known that motivation has a positive and significant effect on work discipline at PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru with an influence of 46.8%. Then motivation and work discipline also have a positive and significant effect on the performance of PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru by 71.7%. And from the sobel test, it is known that motivation has a positive and significant effect on performance through work discipline of employees of PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru. Leader should evaluates work results in the form of discussions with supervisors, listens and applies criticism and suggestions from customers by providing suggestion box. Supervisor at PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru can act as a mediator between employees and consumers. Then company should appreciate the things that have a good impact on the company that are carried out by employees, even if it is only small things, for example praising them, in order to increase the feelings of respect and employee morale. Bosses can appreciate good performance by allowing employees to express their opinions or submit their complaints at work. Bosses are expected to be firm to careless employees. also accompanied by advice and solutions so that employees understand their mistakes so that they will not repeat the same mistakes in the future.

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Performance*

Saat ini kita berada pada zaman globalisasi, dimana manusia bisa dengan mudah mengakses informasi. Namun dengan segala kelebihannya, zaman ini pun juga datang dengan kekurangan yaitu menimbulkan masalah yang belum pernah kita temui yang ada pada zaman-zaman sebelumnya, seperti salah satu contohnya yaitu masalah sumber daya manusia. Masalah ini apabila tidak segera diatasi dapat menjadi ancaman bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di lingkungan bisnisnya. Seperti yang kita ketahui bahwa penggerak utama dalam setiap kegiatan perusahaan adalah sumber daya manusia. Berkat kemajuan ilmu dan teknologi, segala

macam urusan dapat terbantu dan diselesaikan dengan mudah. Namun dengan begitu banyaknya alat yang bermanfaat tersebut tapi tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang andal tetap tidak akan memperlancar kegiatan perusahaan. Dari hal tersebut kita dapat membuat kesimpulan bahwa sumber daya manusia memainkan peran yang krusial sebagai penggerak dan juga penentu keberhasilan segala kegiatan perusahaan.

Seperti yang sudah kita ketahui, dengan majunya teknologi pekerjaan manusia jadi lebih mudah. Dan dari kemajuan teknologi itu manusia dapat menciptakan berbagai alat yang tentunya

salah satu alat tersebut adalah alat yang dapat memacu peningkatan produksi dalam kegiatan usaha. Di lain sisi dengan adanya sarana dan prasarana tersebut ternyata menimbulkan masalah baru. Dua diantara sekian banyak masalah tersebut adalah kurangnya motivasi dan disiplin dari karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan berimbas pada menurunnya kualitas dan kuantitas produksi dari perusahaan. Yang mana apabila masalah tersebut tidak segera diatasi maka akan menghalangi dan mengancam tujuan perusahaan.

Dengan adanya globalisasi, segala hal yang terjadi di sekitar kita pun menjadi semakin cepat dan dalam skala yang lebih luas. Bandingkan dengan ratusan atau ribuan tahun lalu yang dimana orang membuat kegiatan usaha hanya bersaing dalam skala desa atau kota. Namun sekarang kegiatan usaha semakin ketat, kita semua bersaing dalam skala dunia. Orang-orang berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik, untuk berkompetisi menjadi perusahaan yang menghasilkan profit terbanyak. Dalam ketatnya persaingan bisnis, perusahaan dihadapkan pada situasi dimana mereka harus menemukan solusi yang paling praktis, efektif, dan juga efisien agar meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka untuk mewujudkan tujuan tersebut akan menjadi lebih mudah.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam persaingan lingkungan bisnis diperlukan peningkatan kinerja karyawan yang dapat membawa kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Apabila kinerja karyawan berada pada taraf yang dapat dikategorikan dalam keadaan baik maka hal ini akan turut membantu perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan persaingan yang bergejolak. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen terbesar, karena pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja orang-orang yang terlibat.

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kinerja yang mereka hasilkan. Maka dengan demikian kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk suatu perusahaan agar memperlulus jalannya memenuhi tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Perusahaan tentu mengharapkan karyawan yang mereka pekerjakan memiliki kinerja yang baik, karena dengan demikian akan turut meningkatkan kinerja perusahaan dan peningkatan pada kualitas dan kuantitas produksi.

Demikian pula yang terjadi pada PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru yang merupakan usaha yang bergerak dalam bidang penjualan ritel, pemasangan (instalasi) dan service alat pendingin ruangan. Perusahaan ini memasarkan produk di provinsi Riau dan Sumatera Barat PT. Givari Smart Technindo memiliki target dalam memenuhi angka penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian realisasi dari target yang di tetapkan berfluktuasi. Untuk tahun

2016 realisasi target sebesar 90,8% dan tahun 2017 meningkat sebesar 95,1% namun untuk tahun 2018 terjadi peningkatan pencapaian realisasi melebihi dari target sebesar 115,4%. Namun realisasi nya terus menurun sampai tahun 2020. Data di atas merupakan data penjualan ritel AC dari PT. Givari Smart Technindo. Di PT. Givari Smart Technindo sendiri menerapkan batas minimal pencapaian setidaknya mencapai 95%. Dari data tersebut kebanyakan penjualan tidak memenuhi pencapaian minimal. Penurunan pada tahun 2019 diakibatkan oleh ketatnya persaingan. Dengan selisih harga sedikit saja meski hanya puluhan ribu rupiah, konsumen akan berpindah ke produsen lain.

Kinerja karyawan pada perusahaan ini dapat dikategorikan dalam keadaan yang baik, namun masih ada beberapa hal yang masih harus diperbaiki. Seperti misalnya terkadang teknisi kurang teliti dalam menangani perbaikan AC pelanggan sehingga pelanggan perlu datang ke toko beberapa kali hingga AC mereka benar-benar bisa berfungsi dengan baik. Namun disiplin karyawan di perusahaan ini tergolong cukup rendah. Tidak jarang karyawan tidak datang ke kantor tanpa alasan yang jelas dan untuk waktu yang cukup lama. Bahkan mereka juga menyampaikan ketidakhadirannya hanya melalui pesan elektronik.

Presentase ketidakhadiran karyawan PT. Givari Smart Technindo tiap tahun mengalami kenaikan, yang mana hal ini menunjukkan kurangnya tingkat kehadiran karyawan untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang diatur oleh perusahaan. Karyawan yang tidak hadir kebanyakan beralasan izin. Dan bahkan hanya disampaikan lewat pesan elektronik.

Menurut Mudiarta, dkk (2012) menyatakan bahwa rata-rata ketidakhadiran karyawan sekitar 2-3% per tahun dinyatakan masih baik, absensi lebih dari 3% mengindikasikan tingkat kedisiplinan yang kurang baik. Sedangkan pada tabel di atas tingkat absensi selalu diatas 3%. Dari data tersebut dapat diasumsikan bahwa tingkat absensi di suatu perusahaan tinggi, tentunya akan banyak pekerjaan yang tidak dapat

diselesaikan di PT. Givari Smart Technindo, serta menunjukkan bahwa ada suatu hal yang menjadi indikasi masalah yang terjadi di dalam proses operasional kinerja karyawan.

Melihat dari variabel-variabel tersebut maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru”.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2011) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

### **Motivasi**

Motivasi menurut Hasibuan (2012) adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) (Rivai, 2013).

Motivasi memiliki kaitan dengan usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai oleh

mereka. Motivasi juga memiliki keterkaitan dengan usaha dalam pemenuhan kebutuhan. Alderfer mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terdapat tiga hal, yaitu kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan hubungan, dan kebutuhan akan pertumbuhan (Winardi, 2018). Seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja maka dirinya berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitu pula apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka muncul rasa motivasi yang tinggi agar kebutuhannya dapat terus terpenuhi dan yang pada akhirnya nanti kembali akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu apabila kinerja yang dihasilkan maksimal maka dirinya kembali memperoleh apa yang menjadi kebutuhannya dan rasa motivasi yang telah dimilikinya menjadi lebih tinggi lagi. Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang (Suwatno, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Mangkunegara dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) indikator – indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja. Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan Atas Kinerja. Keinginan untuk mendapat upah lebih tinggi dari biasanya.

- e. Pekerjaan Yang Menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya

### **Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (2015) disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. (Ardana, 2012 : 134)

Beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut. (Rivai & Jauvani S, 2013)

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan Pada Peraturan
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja
- d. Tingkat Kewaspadaan
- e. Bekerja Etis

### **Kinerja**

Kinerja adalah Suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya (Siagian, 2018 : 168)

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2014 : 309)

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011) diantaranya:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## METODE

Dalam penelitian ini digunakan tipe explanatory research, yaitu. tipe penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu fenomena sosial tertentu dengan melihat hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dari hasil analisa data yang disajikan. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru, maka didapatkan data mengenai motivasi kerja (X1), terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (X2). Motivasi merupakan variabel bebas, variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat dan disiplin kerja merupakan variabel intervening.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan PT. Givari Smart Technindo Pekanbaru. Karena total keseluruhan karyawan hanya ada 50 orang maka peneliti mempertimbangkan seluruh populasi karyawan sebagai sampel.

Semua karyawan diinstruksikan untuk mengisi form kuesioner. Setiap karyawan hanya diberi satu kali kesempatan menjadi responden. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji determinasi, uji path, dan uji sobel. Analisis data ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 25.

## HASIL

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Givari Smart Technindo.

Dalam penelitian ini ditemukan bukti empiris mengenai pengaruh yang

ditimbulkan oleh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Adapun hasil pengujian hipotesis yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

Hasil pengujian data didapatkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Givari Smart Technindo telah terbukti. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja sebesar 0,468 atau 46,8% yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,684 yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan uji signifikansi, didapat nilai t hitung sebesar 6,499 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,6779.

## PEMBAHASAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Givari Smart Technindo” diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dori Mitra Candana, et al (2020). Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa motivasi terhadap disiplin kerja menunjukkan arah hubungan yang positif dan signifikan pada PT. Batang Hari Barisan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Givari Smart Technindo telah terbukti. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 0,717 atau 71,7% yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel motivasi (X1) dan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,448 yang berarti variabel motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,215 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,6779. Sehingga hipotesis yang

menyatakan bahwa “diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Givari Smart Technindo” diterima. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Zahari (2015), bahwa motivasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan disiplin kerja.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Givari Smart Technindo telah terbukti. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,717 atau 71,7% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,552 yang berarti variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 6.422 yang berarti lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,6779. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Givari Smart Technindo” diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Nur Mazidah (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Givari Smart Technindo melalui variabel disiplin kerja telah terbukti. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja sebesar 0,717 atau 71,7% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel motivasi kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,826 yang berarti variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian dilihat dari uji sobel, menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 6.757 yang berarti lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,6779. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Givari Smart Technindo melalui variabel disiplin kerja” diterima.. Terdapat penelitian yang menyimpulkan hasil serupa, seperti yang dilakukan oleh Winda Listiyana, et all (2019) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang).

## SIMPULAN

Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan berada pada level baik. Karyawan yang merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya, akan berakibat pada munculnya hasrat untuk bekerja sesuai standar operasional perusahaan. Namun, beberapa karyawan masih ada yang merasa pekerjaannya kurang dihargai dan kurangnya semangat dalam bekerja yang menyebabkan kurangnya tingkat kehati-hatian karyawan pada saat bekerja.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan berada pada level baik. Di lain sisi, masih ada karyawan yang merasa pekerjaannya kurang dihargai dan kurangnya semangat dalam bekerja yang menyebabkan sulitnya karyawan dalam mencapai kualitas serta kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja karyawan berada pada level baik. Kurangnya tingkat kehati-hatian karyawan dalam bekerja menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas kerja yang dikendalikan oleh

karyawan. Dari penerapan disiplin kerja yang baik pada perusahaan ini, karyawan mampu bekerja sesuai standar operasional perusahaan yang mengakibatkan karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan berada pada level baik. Meskipun demikian masih ada yang merasa pekerjaannya kurang dihargai dan kurangnya semangat dalam bekerja, sehingga kurangnya disiplin kerja seperti tidak mengikuti peraturan perusahaan, dapat menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ananto Pramadhika, 2011. *Motivasi Kerja Dalam Islam*, Jurnal Motivasi Kerja, September,
- Apriana, L. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama - Duta Catering, Batu)* (Skripsi, Universitas Islam Malang, 2019)
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Candana, Dori Mitra, et all (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan* (Skripsi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, 2020)
- Hasibuan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, (2012), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Manda Pustaka Jakarta
- Listiyana, Winda, et all (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap inerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang)*. (Skripsi, Univertsitas Diponegoro, 2019)
- Mangkunegara, , A.A, Anwar Prabu, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, (2015), *Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama Bandung*
- Mazidah, Nita Nur (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*. (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018)
- Robbins, S. P, (2015). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Mc Graw-Hill.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2012). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif fan R&. Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono, (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta Bandung.
- Veithzal, Rivai, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zahari, M. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi* (Skripsi, Universitas Batanghari Jambi, 2015)