

Intervening Disiplin pada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z

¹Ita Tiana Ningsih, ²Salma Tiara Dwi Kurnia, ³Dewi Sinta Nurjanah,

⁴Albert Kurniawan Purnomo*

^{1,2,3,4}Universitas Nurtanio Bandung
Bandung, Indonesia

¹itatiananingsih@gmail.com, ²salmatiaradwikurnia@gmail.com,

³dsintanurjanah@gmail.com, ⁴*albertsmart9@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 08/01/2024

Diterima : 14/01/2024

Dipublikasi : 15/01/2024

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana pentingnya seorang pegawai dalam menerapkan motivasi dan disiplin kerja di perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya. Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja maka karyawan akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugas yang telah diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menjadikan disiplin sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif dengan mediasi (intervening). Populasi yang digunakan adalah usia produktif Gen Z (kelahiran 1997-2012) sekitar 75 juta jiwa. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *Non Probability Sampling*, pendekatan *incidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang Generasi Z. Data yang digunakan dalam metode ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner. Skala yang digunakan adalah skala likert. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dan kuantitatif dengan metode statistik. Pengolahan data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji berikutnya adalah uji mediasi, dengan pendekatan analisis jalur dan uji Sobel Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil saja, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Kurniasari, 2018). Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) bahwa Kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi". Menurut (Bahri & Nisa, 2017) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.” Menurut (Sedarmayanti, 2018) bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika.

Penelitian ini dilakukan di kalangan Generasi Z. Generasi Z merupakan generasi pertama yang sejak dini sudah terpapar oleh teknologi. Teknologi tersebut berupa komputer atau media elektronik lainnya seperti telepon seluler, jaringan internet, bahkan aplikasi media sosial. Generasi Z dibesarkan dengan web sosial, mereka berpusat pada digital dan teknologi adalah identitas mereka Lahir dan dibesarkan seiring dengan kemajuan-kemajuan dalam dunia digital ini membuat Gen Z berbeda dengan generasi sebelumnya. Perbedaan yang sangat mencolok dari generasi Z dengan generasi lainnya ialah penggunaan telepon seluler (Firamadhina & Krisnani, 2021).

Berdasarkan data global, ditemukan bahwa pengunduran diri Generasi Z dan milenial secara besar-besaran akan terus berlanjut. Sebuah survei terbaru oleh Lever (2022) dalam (Waworuntu, Kainde, & Mandagi, 2022) menunjukkan bahwa sekitar 40% Gen Z dan 24% karyawan milenial ingin meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dua tahun.

Dari beberapa perusahaan, ada yang mengeluhkan tentang tingkat disiplin kerja Gen Z. Pada suatu organisasi sangat diperlukan adanya disiplin kerja, terutama dalam hal memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik individu maupun kelompok. Kedisiplinan dapat dimaknai sebagai kesediaan dan kesadaran seorang pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi dengan penuh tanggung jawab (Hasibuan, 2018). Menurut (Purnomo, 2022), disiplin kerja merupakan perilaku pegawai secara sadar dan teratur untuk bersedia dalam menaati semua aturan organisasi dan kaidah-kaidah sosial yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kesuksesan dan kinerja yang baik, penelitian ini menjadikan disiplin sebagai variabel intervening untuk menciptakan motivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan Gen Z. Berikut adalah beberapa hal yang diterapkan di beberapa perusahaan dalam meningkatkan rasa disiplin pegawai untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja salah satunya adalah menerapkan aturan dan kebijakan yang jelas membantu membangun disiplin di tempat kerja. Pastikan aturan dan kebijakan tersebut dipahami oleh semua karyawan dan ditegakkan secara konsisten. Komunikasi yang jelas, efektif dan terbuka antara manajemen dan karyawan sangat penting. Informasikan secara teratur tentang perkembangan perusahaan, sasaran, dan hasil yang dicapai. Ini membantu memotivasi karyawan dan membangun kepercayaan. Selain itu membangun tim kerja yang solid dan saling mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2018) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016) disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja mempengaruhi kepekaan karyawan dalam mematuhi semua norma yang berlaku didalam perusahaan (Hartono, T, & Siagian, 2020).

Korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Dua variabel saling terjadi hubungan apabila perubahan pada satu variabel akan diikuti oleh variabel lainnya, dari arah yang sama tujuan nya ataupun yang berbeda tujuannya. Banyak karyawan yang keluar dari suatu pekerjaan yang disebabkan diri nya sendiri dengan tidak ada nya target dalam bekerja ataupun tidak memahami motivasi dalam bekerja sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas kerja. Motivasi yang dimaksud di dalam perusahaan harus lebih memperhatikan akan kebutuhan karyawannya agar mereka lebih bersemangat dalam pekerjaannya dan mendorong karyawan untuk dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi (Musadieg Mochammad Al, 2018). (Purnomo, 2022) mendefinisikan motivasi 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. Menurut

(Hasibuan, 2018), ada 2 (dua) jenis motivasi, yaitu: motivasi positif, dan motivasi negatif. Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan secara umum faktor tersebut dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut (Purnomo, 2022), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi antara lain: kompetensi, komunikasi organisasi, dan faktor-faktor pekerjaan.

II. STUDI LITERATUR (Times New Roman 12 Bold)

Keterkaitan antara disiplin dan motivasi kerja terletak pada bagaimana disiplin yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja. Individu yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu. Mereka mungkin memiliki rutinitas kerja yang teratur, menghindari tindakan yang mengganggu, dan memiliki fokus yang kuat pada tujuan pekerjaan mereka.

Dalam konteks ini, disiplin dapat berperan sebagai pendorong motivasi kerja. Ketika seseorang memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung merasa puas dengan hasil kerja yang baik dan merasa terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Disiplin juga dapat membantu mengatasi rintangan dan hambatan dalam mencapai tujuan, sehingga meningkatkan motivasi kerja.

Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan. Artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ukuran dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien (Sukiyah, Elok Venanda, Venanda, & Dwiridotjahjono, 2021).

Di sisi lain, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi disiplin. Individu yang termotivasi secara intrinsik atau ekstrinsik cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Mereka mungkin merasa terdorong untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan menerapkan disiplin dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Secara teori, terdapat keterkaitan yang saling memengaruhi antara disiplin dan motivasi kerja. Disiplin yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat memperkuat disiplin. Dalam konteks peningkatan kinerja pegawai, penting untuk membangun keduanya secara seimbang, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Yuhefizar, Prayama, Albar, Lestari, & Kasmar, 2019). Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Purnomo, 2019a).

Menurut (Yuliannisa, Basrindu, & Yani, 2018) adalah suatu proses yang diawali dengan adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang baik bersifat fisiologi maupun psikologis, atau adanya kebutuhan yang menggerakkan perilaku seseorang, atau adanya keinginan untuk mencapai tujuan atau berupa imbalan tertentu. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Purnomo, Apriliani, & Aziz, 2023) merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi (Setiawan, 2016).

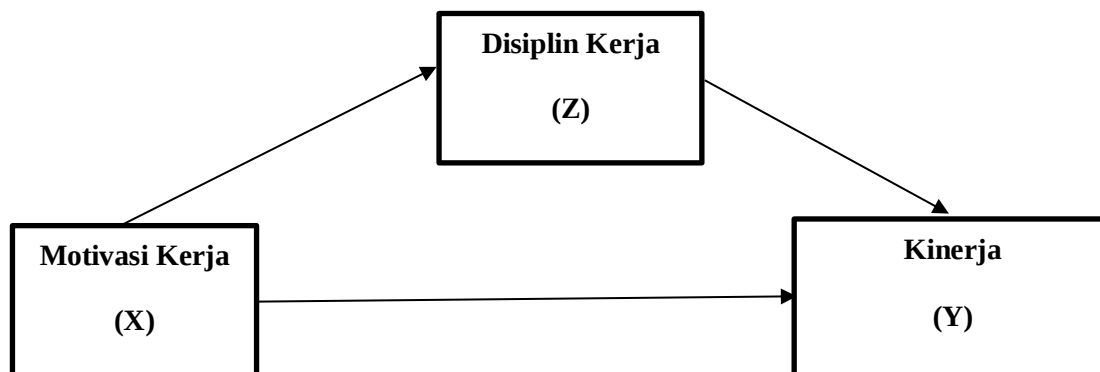
Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga

peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti: (Jufrizen & Sitorus, 2021) hasil penelitian 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, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin sebagai variabel intervening di PT. Batang Hari Barisan terbukti dapat meningkatkan motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik telah diteliti oleh (Candana, Putra, & Wijaya, 2020). (Sukiyah et al., 2021) menemukan hasil penelitian meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien).

Model Penelitian



III. METODE (Times New Roman 12 Bold)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulan (Kurniawan, 2019). Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, karena mengambil sampel dari satu populasi. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. Variabel independen adalah motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai dan variabel intervening adalah disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Generasi Z di kota Bandung. Teknik sampling merupakan pengambilan sampel secara umum untuk mengetahui berapa sampel yang akan diteliti. Peneliti memilih teknik non probability sampling untuk menghitung berapa sampel dan populasi untuk diteliti. Populasi adalah keseluruhan abjek/subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Sedangkan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi disebut sampel penelitian (Purnomo et al., 2023). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

Konsep operasional dikedepankan untuk mempromosikan dan memandu masalah yang sedang dianalisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen Motivasi Kerja (X) Kinerja pegawai (Y), Disiplin kerja (Z) dengan variabel mediasi. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasi Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator
---------------------	-------------------	-----------

Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja bertujuan untuk untuk memberdayakan seluruh asset yang dimiliki suatu organisasi terutama sumber daya manusia dengan baik, guna untuk meningkatkan mutu serta meningkatkan keuntungan semua pihak	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Cita-Cita yang Tinggi 4. Orientasi Tugas
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Dapat Diandalkan 4. Sikap
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran pegawai dan kesediaan seorang pegawai menaati semua peraturan yang berlaku dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata Cara Kerja 3. Ketaatan Pada Atasan 4. Kesadaran Bekerja

Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner, dengan item indikator yang ada pada tabel 1. Teknik Analisis Data dengan menggunakan *Path Analysis*, diolah dengan Software IBM SPSS 27.0

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN (Times New Roman 12 Bold)

Hasil Penelitian ini diawali dengan pengujian instrumen penelitian berupa Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Validitas menurut (Purnomo, 2019b), merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas yang digunakan menggunakan analisis butir (korelasi *Pearson Product Moment*). Kriteria pengujian validitas, suatu item jika koefisien korelasi *product moment* yang dihasilkan ($r_{statistic} > 0,30$) (Purnomo, 2019c) (Kurniawan, 2019).

Uji Reliabilitas menurut (Kurniawan, 2019) merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	$r_{statistic}$	r_{table}	Kesimpulan
Motivasi Kerja			
M ₁	0,671	0,30	Valid
M ₂	0,846	0,30	Valid
M ₃	0,771	0,30	Valid
M ₄	0,819	0,30	Valid
Kinerja			
K ₁	0,631	0,30	Valid
K ₂	0,834	0,30	Valid
K ₃	0,730	0,30	Valid
K ₄	0,821	0,30	Valid
Disiplin Kerja			
D ₁	0,806	0,30	Valid
D ₂	0,877	0,30	Valid
D ₃	0,737	0,30	Valid
D ₄	0,870	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja	0,738	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,833	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Hasil Uji berikutnya adalah Uji Asumsi klasik yang terdiri atas Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan pendekatan 1-KS Monte Carlo, dengan syarat minimal sig 0,05 (Noeary, Purnomo, & Waruwu, 2020).

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Sig	Kriteria	Kesimpulan
0,122	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Hasil tabel 4 menyatakan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki nilai sig > 0,05.

Pengujian berikutnya adalah uji multikolinearitas, uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Syarat suatu data terbebas multikolinearitas adalah $VIF \leq 10$, dan $Tolerance \geq 0,10$ (Kurniawan, 2019).

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Motivasi Kerja	1,228	0,815	Data Terbebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	1,228	0,815	Data Terbebas Multikolinearitas

Dependent : Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Hasil tabel 5 menyatakan data terbebas dari multikolinearitas karena memiliki nilai $VIF \leq 10$, dan $Tolerance \geq 0,10$.

Pengujian asumsi klasik lainnya adalah uji heteroskedastisitas, uji ini melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Kurniawan, 2019).

Syarat terbebas heteroskedastisitas apabila nilai sig > 0,05.

Tabel 6. Uji Heteroskedastitas

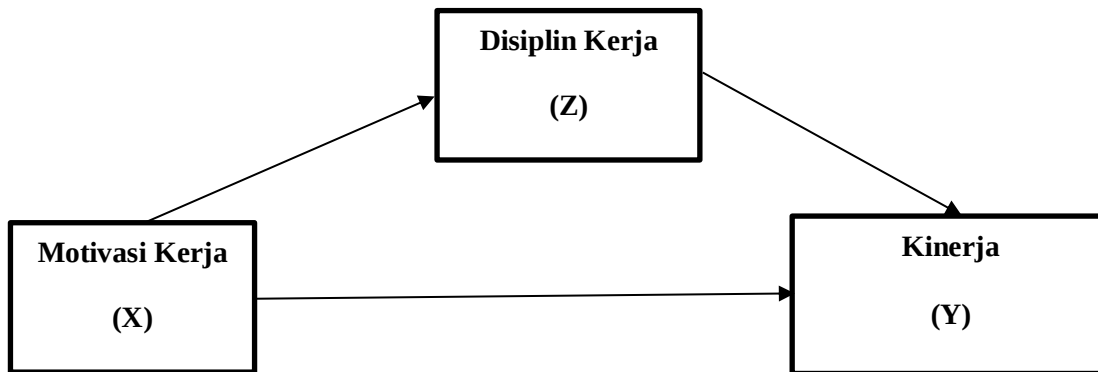
Variabel	Sig	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,581	0,05	Data Terbebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,162	0,05	Data Terbebas Heteroskedastisitas

Dependent : Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

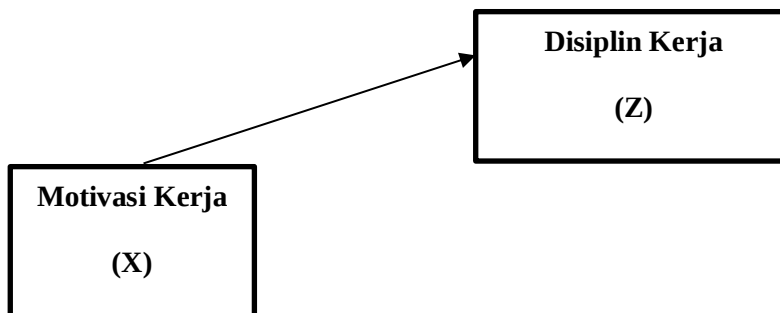
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Gambar 1. Model Analisis Jalur



a. Model Analisis 1.

Gambar 2. Model Analisis Jalur Langsung Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja



Pada tabel 7, dapat dilihat uji analisis jalur 1, yaitu besar pengaruh antara variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Z (Disiplin kerja) secara parsial.

Tabel 7. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja

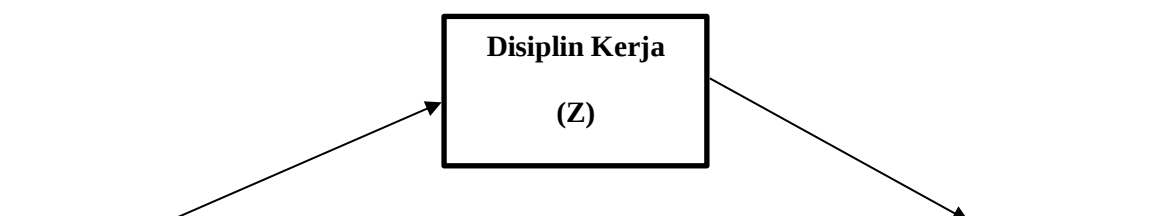
Variabel	$t_{statistics}$	Sig	Unstandardized Beta	Kesimpulan
Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja	3,306	0,002	0,591	Berpengaruh

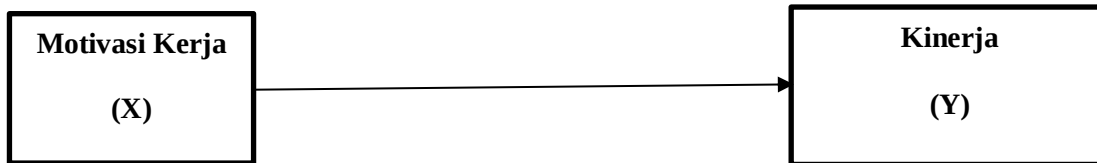
Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Z (Disiplin Kerja) pada tabel 7, diperoleh jika $t_{statistics}$ 3,306 > t_{tabel} (2,01) dan nilai signifikansinya 0,002 < 0,05 yang memiliki arti jika variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Besar hubungan dari angka *Unstandardized Beta* = 0,591. Besar kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja adalah 18,5%.

b. Model Analisis Jalur 2

Gambar 3. Model Analisis Jalur Langsung Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja





Tabel 8. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

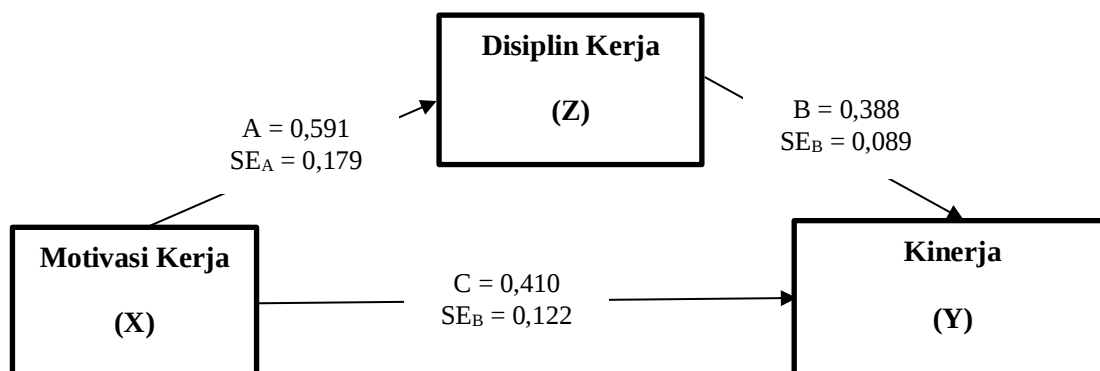
Variabel	$t_{statistics}$	Sig	Unstandardized Beta	Kesimpulan
Motivasi kerja terhadap Kinerja	3,357	0,002	0,410	Berpengaruh
Disiplin kerja terhadap Kinerja	4,369	<0,001	0,388	Berpengaruh

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) pada tabel 8, diperoleh jika $t_{statistics}$ 3,357 > t_{tabel} (2,01) dan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$ yang memiliki arti jika variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Besar hubungan dari angka *Unstandardized Beta* = 0,410.

Variabel disiplin kerja terhadap kinerja memiliki $t_{statistics}$ 4,369 > t_{tabel} (2,01) dan nilai signifikansinya $<0,001 < 0,05$ yang memiliki arti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Besar kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah 52,9%.

Gambar 4. Model Analisis Jalur dan Hasil



Hasil Uji Sobel Test dengan bantuan kalkulator

A: 0.591 ?
 B: 0.388 ?
 SE_A: 0.179 ?
 SE_B: 0.089 ?
 Calculate!
 Sobel test statistic: 2.63203459
 One-tailed probability: 0.00424376
 Two-tailed probability: 0.00848752

Sumber : <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

c. Model Analisis 3.

Model Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

	Pengaruh Tidak Langsung	Z Sobel Test	P value (sig)
Pengaruh Tidak Langsung X (Motivasi) → Z (Disiplin Kerja) → Y (Kinerja)	(0,591 x 0,388) = 0,229308	2,6320	0,0084

Berdasarkan hasil uji Z Sobel Test maka dapat dikatakan Disiplin kerja mampu memediasi (sebagai intervening) antara motivasi terhadap kinerja karena memiliki nilai $2,6320 > 1,96$, dan nilai p value sebesar $0,0084 < 0,05$.

V. KESIMPULAN (Times New Roman 12 Bold)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini mampu menyatakan bahwa kinerja para generasi Z tetap dibentuk oleh motivasi kerja.
2. Variabel Disiplin kerja juga secara langsung mampu memengaruhi kinerja Generasi Z.
3. Variabel disiplin kerja juga mampu menjadi variable intervening pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan Uji Z Sobel test.

Keterbatasan Penelitian ini adalah jumlah sampel yang mengisi kuesioner masih sedikit hanya 50 karyawan. Hasil penelitian juga, pengaruh tidak langsung disiplin kerja juga masih lebih rendah daripada besar pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini menyatakan disiplin kerja masih kurang efektif, namun berdasarkan hasil Sobel Test masih mampu menjadi variabel mediasi atau intervening.

SARAN

1. Peningkatan motivasi kerja Generasi Z, dengan memberikan kepercayaan, dan menumbuhkan kompetensi dengan memberikan pelatihan yang sesuai kebutuhan zaman, di era digital dan 5.0, (society era) menuju era 6.0.
2. Perlu adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menunjukkan kinerja positif, dan mampu memberikan hasil kerja yang produktif.
3. Pemimpin lebih mengayomi dan mau mendengar aspirasi karyawan, serta memberikan ruang bebas untuk karyawan bertindak inovatif, kreatif dan mandiri.
4. Pemimpin bersama karyawan bersinergi dan berkolaborasi untuk menciptakan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.

VI. REFERENSI (Times New Roman 12 Bold)

- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 2(1, September). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. (2021). Perilaku Generasi Z Terhadap Penggunaan Media Sosial TikTok: TikTok Sebagai Media Edukasi dan Aktivisme. *Share: Social Work Journal*, 10(2), 199. <https://doi.org/10.24198/share.v10i2.31443>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Kurniawan, A. (2019). *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis: Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengelolaan Data dengan IBM SPSS 26.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Musadieg Mochammad Al, A. T. W. E. F. (2018). *RJOAS*, 2(74), February 2018. *RJOAS*, DOI <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2018-02.10>, 30(February), 108–114.
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- Purnomo, A. K. (2019a). Motivasi Kerja Karyawan Pada Ritel Modern Era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja. *Mbia*, 18(2), 21–30. <https://doi.org/10.33557/mbia.v18i2.431>
- Purnomo, A. K. (2019b). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Purnomo, A. K. (2019c). *Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai anteseden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik*. 19(November), 1–10.
- Purnomo, A. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, A. K., Apriliani, D., & Aziz, T. F. (2023). Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Organisasi Mahasiswa. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2). <https://doi.org/10.21070/jbnp.v6i1.445>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>

- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yuhefizar, Prayama, D., Albar, Lestari, T., & Kasmar, A. F. (2019). Implementasi Nagari Digital Di Nagari Tanjung Bonai Aur Kabupaten Sijunjung Sumatera Barat. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ”*, 2(1), 507–513.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures*. 2(1), 93–106.