

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KETERLIBATAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang)

Chaerunisa Laely Septianingrum¹, Sudharto Prawata Hadi², Hari Susanta Nugraha³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email : septianlaely@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance with work involvement as an intervening variable in employees of Perumda Air Minum Tirta Moedal Semarang City. The population used central employees of Perumda Air Minum Tirta Moedal Semarang City with a sample of 75 respondents. The results of this study indicate that motivation has a good effect on work involvement, motivation has a good effect on employee performance, work discipline has a positive effect on work involvement, work discipline has a positive effect on performance, motivation has a positive effect on performance through work involvement, and work discipline has a positive effect on performance through work involvement. Motivation contributes 49.725% to employee performance, work discipline contributes 54.76% to employee performance and work involvement 55.20% to employee performance. Based on the results of this study, employees of Perumda Air Minum Tirta Moedal Semarang City are advised to give awards to employees who excel, give praise to employees who are good at work and complete work on time.*

Keywords: *Motivation; Work Discipline; Employee Performance; Work Engagement*

Abstraksi : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Populasi yang digunakan karyawan pusat Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang dengan sampel 75 responden. Dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh baik terhadap keterlibatan kerja, motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja. Motivasi menyumbang 49,725% terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja menyumbang sebesar 54,76% terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja 55,20% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pujian terhadap karyawan yang baik dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Keterlibatan Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Segala potensi yang dimiliki oleh manusia dapat membantu sebuah organisasi mencapai tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan apabila organisasi ingin berkembang. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari adanya perilaku individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Perilaku individu yang baik dalam organisasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Suyadi (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing orang dalam upaya mencapai

tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika. Dibawah ini merupakan data penilaian kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang.

Tabel 1. Penilaian Perilaku kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang tahun 2019-2022

Aspek Penilaian	2019	2020	2021	2022
Kesetiaan	90	90	90	90
Prestasi kerja	82	80	78	78
Tanggungjawab	83	82	81	82
Ketaatan	82	82	80	81
Kejujuran	85	84	84	84
Kerjasama	84	81	79	79
Prakarsa	80	79	78	78
Kepemimpinan	85	84	83	83
Jumlah	671	662	653	655
Rata-rata	83,9	82,8	81,6	81,9

Sumber : Bagian Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang, tahun 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan ditahun 2021 dilihat dari rata-rata keseluruhan aspek penilaiannya. Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan, sehingga kinerja selain dilihat dari penilaian diatas juga didukung dengan data pengaduan yang di lakukan oleh masyarakat sebagai berikut:

Tabel 2. Data Pengaduan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang Tahun 2019 S.D Tahun 2022

Bulan	Tahun			
	2019	2020	2021	2022
Januari	651	1.622	1.411	1.503
Februari	717	882	1.213	1.181
Maret	687	935	1.599	1.370
April	640	645	1.163	1.202
Mei	911	637	1.307	2.280
Juni	667	1.091	1.345	1.092
Juli	744	1.378	1.150	1.073
Agustus	748	1.138	1.300	1.135
September	963	1.282	1.227	1.280
Oktober	1.559	1.252	1.154	1.159
November	1.954	1.045	1.333	1.948
Desember	2.377	1.235	1.107	1.760
Total	12.618	13.142	15.309	16.983

Dilihat dari data pengaduan diatas yang semakin tahun pengaduannya semakin bertambah diasumsikan bahwa kinerja karyawannya juga mengalami penurunan. Semakin banyaknya pengaduan maka keterlibatan karyawan dalam bekerja juga belum maksimal. Karyawan yang terlibat dalam perusahaan akan menemukan kepuasan sendiri sesuai dengan motivasinya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) motivasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. menurut Hasibuan (2013) selain motivasi disebutkan juga bahwa kedisiplinan menjadi faktor dari kinerja, apabila kedisiplinan karyawan baik maka akan berdampak pada kinerjanya. Salah satu kedisiplinan di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang dapat dilihat dari laporan kehadiran berikut ini :

Tabel 3. Laporan Tingkat kehadiran seluruh karyawan pusat Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang tahun 2022

Bulan	Ijin Sakit	Ijin Kepentingan Keluarga	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	LTI	NSI	NSO
Januari	31	42	196	443	11	64
Februari	47	21	151	214	17	49
Maret	25	25	206	212	10	58
April	18	26	179	238	14	68
Mei	21	39	132	340	17	60
Juni	28	35	195	375	13	64
Juli	24	50	48	427	21	70
Agustus	31	42	49	341	27	64
September	35	45	79	377	24	106
Oktober	51	54	229	325	25	69
November	53	36	229	424	33	91
Desember	26	77	270	379	22	108

Sumber : *Bagian Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang*

Berdasarkan tabel diatas karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang tidak disiplin dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, keterlambatan, tidak absen masuk, dan tidak absen pulang kantor.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang)”.

Kerangka Teori

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan sesuai dengan kriteria tertentu yang telah berlaku pada suatu pekerjaan.

Keterlibatan Kerja (Z)

Menurut Robbins dan Judge (2008) keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran dimana karyawan ikut berpartisipasi dalam pekerjaannya karena menganggap pekerjaan tersebut penting.

Motivasi (X1)

Menurut Maslow (1970) motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya, dengan adanya motivasi maka seseorang akan diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Disiplin Kerja (X2)

Menurut Robbins (1982) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

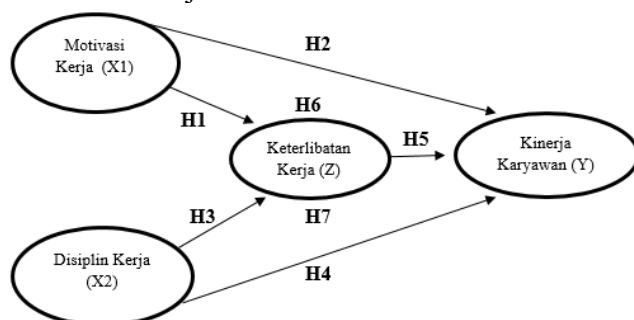
Hipotesis

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Keterlibatan Kerja
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Keterlibatan Kerja
- H4 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Diduga terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H6 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja

H7 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja



Metode Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan *explanatory reasearch* dengan pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling* sesuai aturan perusahaan. Keterbatasan pada teknik ini adalah adanya ketentuan dari perusahaan yang menentukan jumlah responden setiap bidangnya sehingga peneliti tidak dapat menentukan siapa saja yang dijadikan sebagai responden. Sampel yang diambil 75 dari 275 karyawan pusat Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 21 untuk analisis data, adapun teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji koeisien korelasi, uji koeisien determinasi, uji regresi sederhana, uji t dan uji sobel.

Hasil dan pembahasan

Berikut hasil pengaruh antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan Keterlibatan Kerja(Z) sebagai variabel intervening :

Analisis Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Keterlibatan Kerja (Z)

Tabel 4. Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,592	,587	1,443

a. Predictors: (Constant), TotalX1

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada tabel hasil analisis uji koefisien korelasi antara motivasi terhadap keterlibatan kerja adalah 0,770 (R). Berdasarkan kategorinya nilai 0,770 masuk ke dalam kategori kuat karena termasuk dalam interval 0,60 – 0,799. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi terhadap keterlibatan kerja kuat.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,064	1,456		,731	,467
	TotalX1	,766	,074	,770	10,295	,000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Data pada tabel, adanya nilai koefisien regresi 0,766. Nilai konstantanya adalah 1.064. oleh karena itu, adanya persamaan regresi:

$$Y = 1.064 + 0,766X_1$$

Keterangan :

Y = Keterlibatan Kerja

X₁ = Motivasi

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Ada pengaruh motivasi terhadap keterlibatan kerja yang sifatnya positif
- Constant sebesar 1.064 memiliki arti jika tidak ada pengaruh motivasi, nilai keterlibatan kerja mencapai 1.064 dan sifatnya positif
- Koefisien regresi X₁ 0,766, dan sifatnya positif. Dengan ini dapat diartikan jika terdapat peningkatan motivasi dalam satu satuan maka menyebabkan kenaikan keterlibatan kerja sebesar 0,766 kali
- Semakin meningkat motivasi maka akan meningkatkan pula pada keterlibatan kerja

Analisis Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Koefisien Korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,586	,580	1,669

a. Predictors: (Constant), TotalX1

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada tabel hasil analisis uji koefisien korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,765 (R). Berdasarkan kategorinya nilai 0,765 masuk ke dalam kategori kuat karena termasuk dalam interval 0,60 – 0,799. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan kuat

Tabel 7. Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,275	1,684		3,726	,000
	TotalX1	,873	,086	,765	10,156	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Data pada tabel, adanya nilai koefisien regresi 0,873. Nilai konstantanya adalah 6,275. oleh karena itu, adanya persamaan regresi:

$$Y = 6,275 + 0,873X_1$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang sifatnya positif
- Constant sebesar 6,275 memiliki arti jika tidak ada pengaruh motivasi, nilai kinerja karyawan mencapai 6,275 dan sifatnya positif

- c. Koefisien regresi X_1 0,873, dan sifatnya positif. Dengan ini dapat diartikan jika terdapat peningkatan motivasi dalam satu satuan maka menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,873 kali
- d. Semakin meningkat motivasi maka akan meningkatkan pula pada kinerja karyawan

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Keterlibatan Kerja(Z)

Tabel 8. Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,524	1,549

a. Predictors: (Constant), TotalX2

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil analisis uji koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap keterlibatan kerja adalah 0,728 (R). Nilai 0,728 masuk ke dalam kategori kuat karena termasuk dalam interval 0,60 – 0,799. Hubungan antara disiplin kerja terhadap keterlibatan kerja kuat.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,253	1,521		1,481	,143
	TotalX2	,815	,090	,728	9,074	,000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Data pada tabel, adanya nilai koefisien regresi 0,815. Nilai konstantanya adalah 2.253. oleh karena itu, adanya persamaan regresi:

$$Y = 2,253 + 0,815X_2$$

Keterangan :

Y = Keterlibatan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap keterlibatan kerja yang sifatnya positif
- b. Constant sebesar 2,253 memiliki arti jika tidak ada pengaruh disiplin kerja, nilai keterlibatan kerja mencapai 2,253 dan sifatnya positif
- c. Koefisien regresi X_1 0,815, dan sifatnya positif. Dengan ini dapat diartikan jika terdapat peningkatan disiplin kerja dalam satu satuan maka menyebabkan kenaikan keterlibatan kerja sebesar 0,815 kali
- d. Semakin meningkat disiplin kerja maka akan meningkatkan pula pada keterlibatan kerja

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 10. Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,542	1,743

a. Predictors: (Constant), TotalX2

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada tabel hasil analisis uji koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,740 (R). Berdasarkan kategorinya nilai 0,740 masuk ke dalam kategori kuat karena termasuk dalam interval 0,60 – 0,799. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kuat

Tabel 11. Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,282	1,712		4,254	,000
	TotalX2	,951	,101	,740	9,404	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Data pada tabel, adanya nilai koefisien regresi 0,951. Nilai konstantanya adalah 7,282. oleh karena itu, adanya persamaan regresi:

$$Y = 7,282 + 0,951X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₂ = Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang sifatnya positif
- Constant sebesar 7,282 memiliki arti jika tidak ada pengaruh disiplin kerja, nilai kinerja karyawan mencapai 7,282 dan sifatnya positif
- Koefisien regresi X₁ 0,951, dan sifatnya positif. Dengan ini dapat diartikan jika terdapat peningkatan disiplin kerja dalam satu satuan maka menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,951 kali
- Semakin meningkat disiplin kerja maka akan meningkatkan pula pada kinerja karyawan

Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 12. Koefisien Korelasi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,743 ^a	,552	,546	1,735	

a. Predictors: (Constant), TotalZ

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada tabel hasil analisis uji koefisien korelasi antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,743 (R). Berdasarkan kategorinya nilai 0,743 masuk ke dalam kategori kuat karena termasuk dalam interval 0,60 – 0,799. Dapat disimpulkan bahwa hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja bersifat kuat

Tabel 13. Uji Regresi Linier Sederhana Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,664	1,448		6,674	,000
	TotalZ	,852	,090	,743	9,484	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Data pada tabel, adanya nilai koefisien regresi 0,852. Nilai konstantanya adalah 9.852. Oleh karena itu, adanya persamaan regresi:

$$Y = 9,852 + 0,852Z$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Keterlibatan Kerja

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yang sifatnya positif
- Constant sebesar 9,852 memiliki arti jika tidak ada pengaruh keterlibatan kerja, nilai kinerja karyawan mencapai 9,852 dan sifatnya positif
- Koefisien regresi Z 0,852, dan sifatnya positif. Dengan ini dapat diartikan jika terdapat peningkatan keterlibatan kerja dalam satu satuan maka menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,852 kali
- Semakin meningkat keterlibatan kerja maka akan meningkatkan pula pada kinerja karyawan

Analisis Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Keterlibatan Kerja (Z)

Tabel 14. Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,275	1,684		3,726	,000
	Motivasi (X1)	,873	,086	,765	10,156	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 2. Hasil Uji Sobel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.766	Sobel test: 3.26825536	0.1017191	0.00108213
b 0.434	Aroian test: 3.25461081	0.10214555	0.00113548
s _a 0.074	Goodman test: 3.28207297	0.10129086	0.00103047
s _b 0.126	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Menurut dari hasil yang didapatkan maka jenis mediasi pada penelitian ini adalah mediasi parsial dimana regresi pada motivasi terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja dengan t hitung sejumlah 3,268 > 0,199300 dan nilai koefisien yaitu (0,766)(0,852) = 0,653. Kemudian untuk motivasi terhadap kinerja karyawan tanpa dikontrol dengan keterlibatan kerja adalah 0,873 beserta t hitung yaitu 10,156 > 0,199300.

Berdasarkan perhitungan diatas maka nilai dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,873 beserta t hitung 10,156 > 0,199300 lebih besar dibandingkn dengan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja nilai koefisien 0,653 dengan t hitung 3,268 > 0,199300. Hasil tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa dikontrol dengan keterlibatan kerja, sedangkan pada saat dikontrol dengan keterlibatan kerja hasil yang ditunjukkan tetap signiikan sehingga mediasi pada penelitian ini termasuk dalam mediasi parsial. Berdasarkan perhitungan itu maka dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Keterlibatan kerja (Z)

Tabel 15. Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,282	1,712		4,254	,000
Disiplin Kerja (X2)	,951	,101	,740	9,404	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 16. Hasil Uji Sobel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.815	Sobel test: 3.7988353	0.10684064	0.00014538
b 0.498	Aroian test: 3.77989145	0.1073761	0.0001569
s _a 0.090	Goodman test: 3.81806687	0.10630249	0.0001345
s _b 0.119	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Menurut dari hasil yang didapatkan maka jenis mediasi pada penelitian ini adalah mediasi parsial dimana regresi pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja dengan t hitung sejumlah $3,799 > 0,199300$ dan nilai koefisien yaitu $(0,815)(0,852) = 0,694$. Kemudian untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tanpa dikontrol dengan keterlibatan kerja adalah $0,951$ beserta t hitung yaitu $9,404 > 0,199300$.

Berdasarkan perhitungan diatas maka nilai dari pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu koefisien disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,951$ beserta t hitung $9,404 > 0,199300$ lebih besar dibandingkn dengan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja nilai koefisien $0,694$ dengan t hitung $3,799 > 0,199300$. Hasil tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa dikontrol dengan keterlibatan kerja, sedangkan pada saat dikontrol dengan keterlibatan kerja hasil yang ditunjukkan tetap signifikan sehingga mediasi pada penelitian ini termasuk dalam mediasi parsial. Berdasarkan perhitungan itu maka dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Dari haril penelitian yang dilakukan terhadap 75 responden berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja (studi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi karyawan maka akan meningkatkan keterlibatan kerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan keterlibatan kerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang.
5. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keterlibatan karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Perumda Air
6. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja melalui keterlibatan kerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Namun pada penelitian ini dihasilkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar daripada di mediasi dengan keterlibatan kerja.
7. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja melalui keterlibatan kerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang, Namun pada penelitian ini dihasilkan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar daripada di mediasi dengan keterlibatan kerja

Saran

Dari kesimpulan diatas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan perumda air minum tirta moedal kota semarang diwaktu yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui berbagai cara seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pujian terhadap karyawan yang baik dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memberikan kesempatan karyawan untuk berkreasi serta berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pada variabel disiplin kerja di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang sebaiknya perusahaan lebih menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dan perusahaan bisa tegas apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan perusahaan khususnya mengenai kehadiran karyawan diperusahaan.
3. Pada variabel Keterlibatan kerja di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang hal yang perlu dilakukan agar meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan perusahaan sebaiknya perusahaan mampu untuk mengontrol agar seluruh karyawan selalu mengikuti semua kegiatan perusahaan, dan karyawan memiliki kesempatan untuk terlibat dalam berbagai pekerjaan dan diberikan tanggung jawab untuk ikut menyelesaikan pekerjaan sebagai bagian dari kontribusi yang diberikan sehingga akan menimbulkan antusias dalam bekerja.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh perusahaan atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening yang memungkinkan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang

Daftar Referensi

- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1914>

- Amar, K., Meutia, M., & Diswandi, D. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima). *Distribusi - Journal of Management and Business*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v9i1.142>
- Ardiansyah, A., & Artadita, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Divisi Produksi PT.Inoac Polytechno Indonesia Plan Tanggerang). *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6289–6303.
- Ariffin, M. H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu*. 8(2).
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. 1996, 124–135.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Maryati, T. (2018). *ANALISIS BUDAYA ORGANISASI , MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GUNUNGKIDUL)*. 9(1), 75–95.
- Organisational, K., Organisational, K., & Kristanto, H. (2015). *Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan*. 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86>
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi* (3rd ed.).
- Robbins, S. P. and T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.).
- Susatyo, H. (2014). *Perilaku Organisasi*. Glosyen.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Utomo, S. (2019). *Pengaruh Kemampuan , Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh*. 8(2).
- Wijaya, C. (2017). Perilaku individu organisasi. In *Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan*. www.lpppindonesia.com