

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KSP Semarak Dana Mojokerto)

Nike Putri Anjani^{1*}, Imam Baidlowi², Kasnowo³

¹⁻³Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Alamat : Jl. Raya Jabon No.07, Tambak Rejo, Gayaman, Kecamatan Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

*Korespondensi penulis: nikeputria18@email.com

Abstract. Most agencies recognize the importance of work discipline as a foundation for shaping obedient and responsible employees. At KSP Semarak Dana Mojokerto, the implementation of work discipline, workload distribution, and motivation has been carried out to improve performance. However, issues such as low discipline, workload imbalance, and uneven motivation still persist, affecting employee performance. This study aims to examine the influence of work discipline and workload on employee performance, with work motivation as an intervening variable. The research was conducted through questionnaire distribution to employees. The population consisted of all active employees of KSP Semarak Dana Mojokerto. A total of 35 respondents were selected using non-probability sampling with the census or total sampling method. Data analysis was performed using path analysis with the SPSS 25 program. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while workload does not significantly affect performance. Work discipline also has a positive and significant effect on motivation, and workload has a positive and significant effect on motivation. However, motivation is not able to significantly mediate the relationship between work discipline or workload and employee performance at KSP Semarak Dana Mojokerto.

Keywords: Employee performance, work discipline, work motivation, workload.

Abstrak. Sebagian besar instansi menyadari pentingnya disiplin kerja sebagai dasar terbentuknya karyawan yang patuh dan bertanggung jawab. Di KSP Semarak Dana Mojokerto, penerapan disiplin kerja, pembagian beban kerja, dan pemberian motivasi telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Namun, masih ditemukan masalah seperti rendahnya kedisiplinan, ketidakseimbangan beban kerja, dan motivasi kerja yang belum merata, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif KSP Semarak Dana Mojokerto. Sampel berjumlah 35 orang dengan teknik nonprobability sampling menggunakan metode sensus atau total sampling. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, motivasi tidak mampu menjadi perantara secara signifikan dalam pengaruh antara disiplin kerja maupun beban kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Semarak Dana Mojokerto.

Kata kunci: Beban kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada lembaga keuangan seperti koperasi simpan pinjam. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya disiplin kerja, beban kerja, serta motivasi kerja. Disiplin kerja menjadi indikator kepatuhan dan konsistensi karyawan terhadap aturan organisasi,

sedangkan beban kerja mencerminkan seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang harus ditanggung individu. Jika kedua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan kepercayaan anggota koperasi (Hasibuan, 2017; Wau et al., 2021).

Dalam konteks KSP Semarak Dana Mojokerto, fenomena yang terjadi adalah masih adanya keterlambatan kehadiran karyawan, ketidakseimbangan beban kerja antara divisi, serta respon yang beragam terhadap pemberian motivasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah struktural dalam manajemen sumber daya manusia yang berpotensi menurunkan kinerja. Upaya peningkatan motivasi sudah dilakukan melalui briefing harian, pemberian reward, dan evaluasi kinerja, tetapi belum sepenuhnya efektif karena tidak semua karyawan menunjukkan peningkatan performa. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun disiplin dan beban kerja sudah diatur, hasil akhirnya tidak selalu selaras dengan tujuan organisasi (Kasnowo & Badri, 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini penting dilakukan karena pemahaman terhadap hubungan antarvariabel tersebut dapat membantu manajemen koperasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada hubungan langsung antarvariabel, tetapi juga menguji peran motivasi sebagai penghubung yang berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja.

Research gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya perbedaan temuan dalam penelitian terdahulu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Suwaibah & Rambe, 2024), sementara penelitian lain menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti (Sitompul & Simamora, 2021). Demikian pula, motivasi kerja dalam beberapa studi terbukti mampu memediasi hubungan variabel independen dengan kinerja (Adha et al., 2019), namun ada juga penelitian yang menunjukkan motivasi tidak berperan signifikan sebagai mediator (Rusmewahni et al., 2023). Perbedaan hasil penelitian ini menegaskan perlunya kajian lebih lanjut, khususnya pada sektor koperasi simpan pinjam yang memiliki karakteristik berbeda dengan perusahaan besar atau instansi pemerintahan.

Selain itu, penelitian terdahulu umumnya berfokus pada perusahaan swasta maupun instansi publik, sedangkan penelitian pada koperasi simpan pinjam masih relatif terbatas. Padahal, koperasi memiliki peran penting dalam perekonomian daerah dan nasional karena berkontribusi pada pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam mengisi kekosongan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor koperasi (Rifa'i, 2024; Nurhandayani, 2024).

Manfaat penelitian ini dapat ditinjau dari dua sisi. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai hubungan disiplin kerja, beban kerja, motivasi, dan kinerja, khususnya dalam kerangka teori manajemen sumber daya manusia dan teori motivasi kerja. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen KSP Semarak Dana Mojokerto dalam memperkuat kebijakan internal terkait peningkatan disiplin, distribusi beban kerja yang lebih seimbang, serta strategi motivasi yang lebih efektif dan berkeadilan.

Penelitian ini tidak hanya berupaya membuktikan kembali temuan terdahulu, tetapi juga memperluas cakupan dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada konteks koperasi. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor manajerial memengaruhi kinerja karyawan di sektor keuangan mikro.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja adalah elemen krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan dimana disiplin kerja ialah hal yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi agar keberhasilan dan pencapaian tujuan dalam melaksanakan tugas individu sangat dipengaruhi oleh adanya disiplin yang kuat, karena sikap disiplin yang tinggi akan berkontribusi pada hasil kerja yang memuaskan (Rifa'i, 2024). Disiplin kerja adalah elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin para karyawan di suatu perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai dan hal ini akan menghasilkan karyawan yang berkualitas (Wau et al., 2021).

Disiplin yang dijalankan dengan baik oleh karyawan juga akan mencerminkan bahwa instansi mampu mempertahankan dan melindungi kesetiaan serta kualitas tenaga kerjanya, dari disiplin pula bisa diketahui tingkat performa kerja para karyawannya. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2017), menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja dapat dinilai dari beberapa tolok ukur, misalnya tepat waktu serta mematuhi aturan kerja,

kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, penggunaan perlengkapan kerja secara efektif, serta memiliki tingkat tanggung jawab yang kuat. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik akan menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin, beban kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja. Menurut Suwaibah & Rambe (2024), beban kerja ialah aspek krusial yang wajib menjadi perhatian utama bagi setiap perusahaan sebab berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Nurhandayani (2024), menjelaskan terdapat beberapa indikator yang menentukan beban kerja, yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat akan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Aspek kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendukung produktivitas tinggi dan pelayanan yang memuaskan. Menurut Erica et al., (2020), kinerja merujuk pada pencapaian kerja yang dinilai berdasarkan mutu serta banyaknya hasil kerja, sesuai porsi tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan. Sementara Tentama (2015) menekankan bahwa kinerja meliputi semua tindakan individu yang berada dalam kendalinya dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja selain dipengaruhi oleh faktor internal, faktor eksternal juga turut berperan.

Faktor internal yang dimaksud salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Muhammad Faiz Labay Al Anshory (2024), motivasi dapat diinterpretasikan sebagai energi dari dalam yang memicu individu menjalankan tugasnya dengan optimal guna mencapai hasil yang diharapkan. Sejalan dengan itu, Adha et al., (2019) menyebutkan beberapa indikator motivasi kerja, seperti kebutuhan akan aspek fisik, keamanan, interaksi sosial, penghargaan, serta motivasi untuk meraih tujuan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara statistik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif KSP Semarak Dana Mojokerto yang berjumlah 35 orang, sekaligus dijadikan sampel

menggunakan metode sensus atau total sampling. Penggunaan sampel kecil dalam penelitian kuantitatif masih dapat diterima apabila jumlah populasi terbatas dan menggunakan teknik sensus, namun tetap perlu justifikasi berdasarkan literatur metodologi yang menyatakan bahwa regresi linier ganda minimal membutuhkan ukuran sampel 30–50 responden agar hasil tetap representatif (Hair et al., 2019; Sugiyono, 2023). Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5), untuk mengukur variabel disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Validitas instrumen diuji menggunakan analisis korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal antaritem.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara pendukung. Wawancara bersifat tidak terstruktur untuk memperkuat pemahaman kondisi aktual di lapangan. Data primer berasal dari jawaban responden, sementara data sekunder diperoleh dari jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen perusahaan yang relevan. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Selain itu, digunakan analisis jalur (path analysis) untuk menilai peran motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta uji Sobel untuk memastikan signifikansi mediasi. Seluruh pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dengan tingkat signifikansi 5%. Penggunaan metode ini didukung oleh pendekatan penelitian kuantitatif yang menekankan objektivitas, replikasi, dan pengujian teori secara empiris (Creswell & Creswell, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini dilaksanakan di KSP Semarak Dana Mojokerto pada periode Maret hingga Juni 2025, dimulai dengan pra-penelitian melalui wawancara awal dan pengurusan izin, dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner pada bulan Mei, serta diakhiri dengan pengumpulan data pada bulan Juni. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai korelasi (r -hitung) lebih besar dari r -tabel sebesar 0,334 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menegaskan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selanjutnya, uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha menghasilkan nilai di atas 0,70 untuk seluruh variabel, yaitu disiplin kerja (0,849), beban kerja (0,835), kinerja karyawan

(0,744), dan motivasi kerja (0,883). Dengan demikian, instrumen penelitian terbukti konsisten dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas berdasarkan grafik memperlihatkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena data mengikuti garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, baik pada persamaan pertama maupun kedua, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot juga memperlihatkan titik-titik yang tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, ketiga uji asumsi klasik tersebut menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Model 1 (pengaruh X terhadap Z)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	.686		.290	.773
	Disiplin Kerja	.469	.425	2.820	.008
	Beban Kerja	.777	.463	3.077	.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS 25 (2025)

Dari data yang disajikan pada tabel di atas, model regresi linier berganda penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \rightarrow Z = 0,686 + 0,469X_1 + 0,777X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,686, artinya jika disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai nol, maka motivasi kerja diperkirakan sebesar 0,686.
2. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja ($b = 0,469$; sig. 0,008).

3. Beban Kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan ($b = 0,777$; sig. 0,004).

Tabel 2. Model 2 (pengaruh X dan Z terhadap Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.259	1.826		1.784	.084
	Disiplin Kerja	.357	.143	.460	2.487	.018
	Beban Kerja	.192	.222	.163	.866	.393
	Motivasi Kerja	.169	.136	.240	1.237	.225

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS 25 (2025)

Dari data yang disajikan pada tabel di atas, model regresi linier berganda penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e \rightarrow Y = 3,259 + 0,357X_1 + 0,192X_2 + 0,169Z$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 3,259 mengindikasikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₁), beban kerja (X₂), dan motivasi kerja (Z) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka motivasi kerja diperkirakan sebesar 3,259.
- 2) Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($b = 0,357$; sig. 0,018).
- 3) Beban Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($b = 0,192$; sig. 0,393).
- 4) Motivasi Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($b = 0,169$; sig. 0,225).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Keputusan uji t dilakukan dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel. Dengan $df = 32$ dan $\alpha = 0,05$ (dua sisi), diperoleh t-tabel sebesar 2,037. Hasil uji t dari analisis regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Model 1 (Variabel Dependen: Motivasi Kerja)

Hipotesis	Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.	Keputusan
H ₃	Disiplin Kerja	0,469	2,820	0,008	Diterima
H ₄	Beban Kerja	0,777	3,077	0,004	Diterima

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS 25 (2025)

H₃= Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (sig. 0,008 < 0,05), sehingga hipotesis diterima.

H₄= H₄: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (sig. 0,004 < 0,05), sehingga hipotesis diterima.

Tabel 4. Model 2 (Variabel Dependen: Kinerja Karyawan)

Hipotesis	Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.	Keputusan
H ₁	Disiplin Kerja	0,357	2,487	0,018	Diterima
H ₂	Beban Kerja	0,192	0,866	0,393	Tidak Diterima

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS 25 (2025)

H₁ = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,018 < 0,05), sehingga hipotesis diterima.

H₂= Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,393 > 0,05), sehingga hipotesis ditolak.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dengan nilai berkisar antara 0 sampai 1.

Tabel 5. Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.676	1.465

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 0,695, artinya 69,5% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh disiplin kerja dan beban kerja, sedangkan 30,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Tabel 6. Persamaan II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.609	1.131

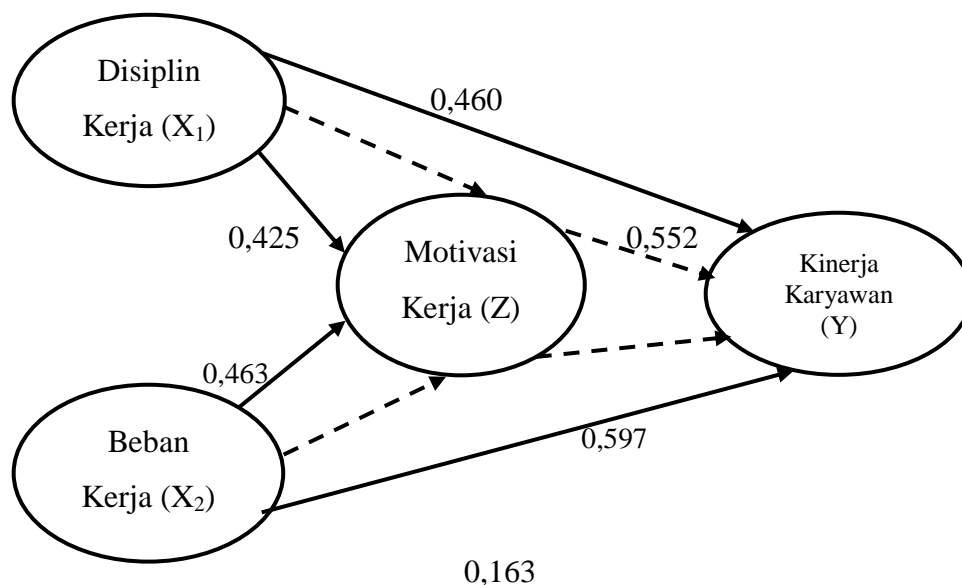
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS 25 (2025)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,643, yang berarti 64,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 35,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel serta peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Model terdiri dari dua substruktur: (1) pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja, dan (2) pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $e1$ diperoleh dari perhitungan $e1 = \sqrt{(1-0,695)} = 0,552$, sedangkan nilai $e2$ diperoleh dari $e2 = \sqrt{(1-0,643)} = 0,597$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diagram jalur ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Analisis Jalur

H5 = Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,460, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui

motivasi kerja hanya 0,102. Karena nilai tidak langsung lebih kecil, maka motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan tersebut.

H6 = Analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,163, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,111. Karena nilai tidak langsung lebih kecil, motivasi kerja tidak memediasi hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Uji t menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung 2,487; sig. 0,018). Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan krusial dalam menjaga efektivitas dan efisiensi, meskipun di KSP Semarak Dana Mojokerto masih terdapat tantangan berupa keterlambatan kehadiran yang berdampak pada pencapaian target operasional. Penerapan absensi harian, evaluasi berkala, dan sistem denda menjadi upaya peningkatan kedisiplinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kedisiplinan kerja serta mendukung temuan Vingki Elisa Putri, Rahayu, dan Kasnowo (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Uji t menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung 0,866; sig. 0,393), sehingga hipotesis H2 ditolak. Temuan ini tidak mendukung asumsi awal bahwa tingginya beban kerja menurunkan kinerja, karena karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto telah terbiasa dengan pembagian tugas dan mendapat dukungan rekan kerja, sehingga tetap produktif meskipun beban meningkat. Hal ini sejalan dengan teori bahwa beban kerja tidak menjadi hambatan jika pekerja mampu menyesuaikan diri, serta penelitian Silvia Sari Sitompul dan Feronika Simamora (2021) yang menyimpulkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Uji t menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (t-hitung 2,820; sig. 0,008). Semakin tinggi disiplin, semakin besar dorongan motivasi karyawan. Temuan ini relevan dengan kondisi KSP Semarak Dana Mojokerto, di mana penerapan absensi manual, sistem peringatan, dan evaluasi kinerja

harian membentuk budaya kerja tertib yang mendorong motivasi. Hasil ini mendukung teori bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi dan kualitas karyawan, serta sejalan dengan penelitian Irsand, Syamsul Alam, dan Mukhtar Hamzah (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin tinggi meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja

Uji t menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (t -hitung 3,077; sig. 0,004). Beban kerja di KSP Semarak Dana Mojokerto tidak menjadi hambatan, melainkan pemacu semangat karena diimbangi insentif, pengawasan, dan sistem penghargaan. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa beban kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, serta penelitian Annesa Nadia Zahra (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,460, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi hanya 0,102. Hasil Sobel test (p -value 0,231 > 0,05) menegaskan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan tersebut, sehingga H_5 ditolak. Meskipun disiplin kerja di KSP Semarak Dana Mojokerto telah diterapkan dengan baik, motivasi kerja karyawan belum merata, terutama terkait insentif dan penghargaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rusmewahni, Willy Cahyadi, dan Rizki Suci Ramadhani (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja, tetapi tidak dimediasi oleh motivasi kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,163, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi hanya 0,111. Hasil Sobel test (p -value 0,249 > 0,05) menegaskan motivasi kerja tidak memediasi hubungan tersebut, sehingga H_6 ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja di KSP Semarak Dana Mojokerto tidak otomatis meningkatkan motivasi maupun kinerja, terlebih karena pembagian kerja belum merata dan insentif belum dirasakan adil oleh seluruh karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan, dan Imelda W.J. Ogi (2022) yang menyatakan motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun motivasi kerja di KSP Semarak Dana Mojokerto, sedangkan beban kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja meskipun berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja maupun beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kedisiplinan menjadi faktor utama yang dapat mendorong produktivitas, sementara beban kerja yang terkelola dengan baik hanya mampu meningkatkan motivasi, tetapi tidak secara langsung memperbaiki kinerja. Secara metodologis, instrumen penelitian telah terbukti valid dan reliabel, serta model regresi memenuhi asumsi klasik sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen KSP Semarak Dana Mojokerto perlu memperkuat sistem disiplin kerja secara konsisten melalui kebijakan absensi, evaluasi berkala, dan penegakan aturan yang adil agar tercipta budaya kerja yang lebih produktif. Selain itu, pembagian beban kerja perlu ditata lebih proporsional agar tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan, serta diimbangi dengan sistem penghargaan dan insentif yang dirasakan merata oleh seluruh karyawan. Dari sisi teoretis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor koperasi, namun penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi yang berpotensi memberikan pengaruh lebih kuat terhadap kinerja. Dengan perluasan objek penelitian pada koperasi lain atau sektor usaha sejenis, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih luas terkait faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52–58. <https://media.neliti.com/media/publications/483664-none-e2cb7d89.pdf>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hidayat, S., Irwadi, & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.47065/jbe.v5i1.4940>
- Kasnowo, K., & Badri, S. (2021). Gaji Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 32–40. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i2.86>
- Muhammad Faiz Labay Al Anshory. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 39–54. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3760>
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Rifa'i, M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General*, 3(1), 276–287. <https://journal.itbaas.ac.id/index.php/jieig/article/view/187/154>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Edisi kedua). CV ALFABETA.
- Suwaibah, & Rambe, S. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1291–1308. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.2081>
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/>

*Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi pada KSP Semarak Dana Mojokerto)*

10.14710/jpu.14.1.1-8

Wau, Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237/195>