

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA KARYAWAN UD. KARYA ABADI KEDIRI)

Puspita Ambarwati Ayu Kinanti¹, Bayu Cahyoadi²

¹Universitas Bhinneka PGRI, Tulungagung, Indonesia, puspitaambarwatiayukinanti@gmail.com

²Universitas Bhinneka PGRI, Tulungagung, Indonesia, cahyoadi.bayu@ubhi.ac.id

DOI

<https://doi.org/10.26740/jupe.v9i3n3.p189-199>

Article history

Received

19 May 2025

Revised

9 July 2025

Accepted

22 July 2025

How to cite

Kinanti, P. A. & Cahyoadi, B. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan komitmen organisasi (studi pada karyawan UD. Karya Abadi Kediri). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 13(3), 189-199.

<https://doi.org/10.26740/jupe.v9i3n3.p189-199>

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Organizational Commitment*

Corresponding author

Puspita Ambarwati Ayu Kinanti

puspitaambarwatiayukinanti@gmail.com

Abstrak

Peningkatan komitmen organisasi merupakan komponen utama di dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan, untuk mengetahui komitmen organisasi seorang karyawan; yang harus dipertimbangkan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja guna menumbuhkan akuntabilitas serta sinergi yang tangguh demi kesuksesan perusahaan. Tujuan ilmiah penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan UD. Karya Abadi Kediri; untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan UD. Karya Abadi Kediri; dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan UD. Karya Abadi Kediri. Pengumpulan data menggunakan angket sejumlah 106 responden. Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur memanfaatkan bantuan perangkat lunak program IBM SPSS Statistics 26 for windows. Temuan empiris mengindikasikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UD. Karya Abadi Kediri; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD. Karya Abadi; dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UD. Karya Abadi Kediri.

Abstract

Increasing organizational commitment is a major component in a company. This is because, to find out an employee's organizational commitment; what must be considered is work motivation and work discipline in order to foster accountability and strong synergy for the company's success. Scientific purposes of this research is to determine the effect of work motivation on organizational commitment of employees of UD. Karya Abadi Kediri; to determine the effect of work motivation on work discipline of employees of UD. Karya Abadi Kediri; and to determine the effect of work discipline on organizational commitment of employees of UD. Karya Abadi Kediri. Data collection using a questionnaire of 106 respondents. This research uses Path Analysis using the assistance of IBM SPSS Statistics for windows software. Empirical findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment of employees of UD. Karya Abadi Kediri; work motivation has a positive and significant effect on work discipline of employees of UD. Karya Abadi Kediri; and work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment of employees of UD. Karya Abadi Kediri.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



PENDAHULUAN

Transformasi progresif yang berlangsung secara akseleratif turut memberikan implikasi pada beragam aspek kehidupan, salah satu entitas yang terdampak adalah organisasi perusahaan, dalam hal ini perusahaan harus mampu mengelola berbagai macam aspek operasional termasuk sumber daya manusia (Lionel et al., 2023). Sumber daya manusia menjadi peranan utama dan ujung tombak guna menunjang efektivitas kinerja dalam merealisasikan pencapaian optimal, maka dari itu perusahaan perlu mengambil langkah strategis dalam mengendalikan sumber daya manusianya dan memastikan segala potensi yang ada dapat dimaksimalkan (Helty et al., 2023).

Peningkatan komitmen organisasi merupakan komponen utama di dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan, untuk mengetahui komitmen organisasi seorang karyawan; yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja guna menumbuhkan akuntabilitas serta sinergi yang tanggung demi kesuksesan perusahaan (Juniarti, 2024). Motivasi kerja berpotensi membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja secara maksimal. Mereka cenderung berupaya menunjukkan performa kerja secara optimal serta terintegrasi memperoleh target sesuai parameter kinerja perusahaan. Sebab, karyawan yang terdorong motivasi akan cenderung memberikan hasil terbaiknya ketika bekerja (Tama et al., 2023). Disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran diri karyawan untuk menaati seluruh kaidah peraturan yang berlaku di perusahaannya. Karyawan yang disiplin kerjanya tinggi dan konsisten akan merefleksikan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dengan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dikarenakan disiplin kerja memiliki peranan memediasi dalam memperkuat motivasi kerja terhadap terbentuknya komitmen organisasi karyawan (Maulana et al., 2024). Maka dari itu, esensial yang perlu diperhatikan perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi yang solid agar setiap karyawan merasa bertanggung jawab atas peran pekerjaannya sehingga menumbuhkan ikatan emosional dalam mencapai perusahaannya.

UD. Karya Abadi Kediri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan bahan bangunan seperti: batako, paving, genteng beton, genteng tanah, roster, beton buis. Selain itu juga menyediakan berbagai macam keramik dan batu alam. Dari hasil data empiris yang diperoleh peneliti melalui observasi dan wawancara, UD. Karya Abadi Kediri belum memiliki struktur organisasi dan peraturan kerja. Tanpa adanya struktur organisasi dan peraturan kerja yang jelas dan tertulis, dapat menyebabkan karyawan cenderung kehilangan fokus dan tujuan ketika bekerja. Fenomena lainnya yang ditemukan yaitu UD. Karya Abadi Kediri masih menggunakan presensi manual dan apabila tidak hadir hanya lapor via Whatsapp. Dengan ketidakhadiran beberapa karyawan dapat berdampak pada target produksi hari tersebut.

Apabila karyawan memiliki motivasi yang mendorong saat bekerja, akan cenderung mencerminkan sikap loyalitas serta berdedikasi pada perusahaan (Deligöz, 2024). Begitu pula dengan mereka sadar pentingnya tingkat kedisiplinan kerja, akan termotivasi untuk berperan aktif dalam mengoptimalkan hasil capaian terbaiknya (Padang & Ferine, 2023). Hal tersebut disebabkan karyawan dengan motivasi yang tinggi akan berupaya dengan baik serta terintegrasi dalam memperoleh kesuksesan perusahaan (Tama et al., 2023). Tidak hanya itu, mereka cenderung menunjukkan sikap produktif, efisien, dan dapat diandalkan ketika bekerja (Maulana et al., 2024). Sehingga dengan perusahaan mempunyai karyawan yang komitmen organisasinya tinggi dapat memberikan dampak positif pada kesuksesan perusahaan (Jahid & Adnyana, 2021).

Tidak hanya mengindikasikan fenomena gap, turut diteridentifikasi beberapa research gap dari berbagai hasil penelitian yang mengemukakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena peranan motivasi kerja sangat diperlukan untuk memotivasi para karyawan ketika bekerja sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi (Anggitaning et al., 2022). Temuan tersebut tidak selaras dengan penelitian yang mengemukakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, disebabkan beberapa karyawan tidak setuju pada pernyataan terkait penghasilan yang diterima, fasilitas dalam menunjang pekerjaan, jaminan kesehatan, jenjang karir, hubungan kerja serta peluang meningkatkan potensi diri (Hutapea et al., 2023). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, karena kuatnya dorongan motivasi kerja karyawan dapat merefleksikan sikap kedisiplinan sebab motivasi kerja menjadi salah satu faktor meningkatkan disiplin kerja (Sengadji et al., 2023). Temuan tersebut tidak selaras dengan penelitian yang mengemukakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disebabkan beberapa karyawan tidak setuju pada pernyataan terkait imbalan kerja yang ditunjukkan gaji dan bonus yang diberikan lebih dari 1 bulan akibat keterlambatan SPJ, selain itu karyawan kesulitan dalam pengurusan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja dan kurangnya pengembangan diri karyawan seperti diklat (Hariani et al., 2022). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena disiplin kerja memiliki peranan krusial guna mengoptimalkan pencapaian tujuan utama organisasi sekaligus memperkuat keterikatan komitmen organisasi karyawan (Muflihah, 2024). Temuan tersebut tidak selaras dengan penelitian yang mengemukakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, disebabkan taat ataupun

patuhnya karyawan bukan karena berkomitmen pada organisasi perusahaan melainkan karyawan takut pada sanksi yang berlaku dan apabila melanggar akan mendapat konsekuensi bahkan dikeluarkan dari perusahaan (Supiati, 2022).

Berdasarkan pemaparan mengenai fenomena gap yang ditemukan dan adanya research gap (inkonsistensi penelitian) yang menarik untuk dikaji dan dibuktikan ulang terutama motivasi kerja dan disiplin kerja yang di duga menjadi upaya dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini memiliki novelty (kebaharuan penelitian) yaitu terletak pada pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur dalam rangka untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya menguji hubungan langsung antar variabel parsial, penelitian ini mengelaborasi model struktural yang mana diimplementasikan dalam rangka mengidentifikasi sejauh mana pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sekaligus mengidentifikasi pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan implikasi penting baik dalam pengembangan teoritis maupun manajerial mengenai topik terkait.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif, dikarenakan karakteristik datanya berwujud numerik dengan dianalisis secara statistik dan hasil temuan penelitian dalam rangka untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2022). Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert yang diisi oleh seluruh karyawan UD. Karya Abadi Kediri. Peneliti memilih UD. Karya Abadi Kediri dikarenakan berdasarkan data empiris yang berhasil dihimpun oleh peneliti dari serangkaian observasi dan wawancara bersama pimpinan dan salah satu mandor; UD. Karya Abadi Kediri belum memiliki struktur organisasi dan peraturan kerja. Tanpa adanya struktur organisasi dan peraturan kerja yang jelas dan tertulis, dapat menyebabkan karyawan cenderung kehilangan fokus dan tujuan ketika bekerja. Fenomena lainnya yang ditemukan yaitu UD. Karya Abadi Kediri masih menggunakan presensi manual dan apabila tidak hadir hanya lapor via Whatsapp. Dengan ketidakhadiran beberapa karyawan dapat berdampak pada target produksi hari tersebut. Sampling penelitian menggunakan sampel jenuh dan untuk sampel penelitiannya yaitu seluruh karyawan UD. Karya Abadi Kediri sebanyak 106 responden.

Analisis statistik yang digunakan analisis jalur dengan memanfaatkan bantuan *software IBM SPSS Statistics 26 for windows*. Penggunaan analisis jalur diterapkan dalam rangka menguji pengaruh dari adanya variabel intervening. Pada penelitian ini terdapat penjelasan keterhubungan ataupun besar pengaruh antara motivasi kerja sebagai variabel eksogen, disiplin kerja sebagai variabel intervening, dan komitmen organisasi sebagai variabel endogen. Validitas item pada angket diuji menggunakan *Korelasi Product Moments*. Sedangkan reliabilitasnya diuji menggunakan *Cronbach's Alpha*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis jalur, uji t, uji sobel serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57266615
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.042
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas, uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dalam rangka mengidentifikasi apakah variabel residual berdistribusi secara normal atau tidak. Apabila datanya berdistribusi secara normal, maka model regresi lulus uji dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas mengindikasikan nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0.200 > 0.05$ yang diinterpretasikan data berdistribusi secara normal serta asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Motivasi Kerja	Between Groups	((Combined)	366.983	12	30.582	9.093	.000
		Linearity	324.223	1	324.223	96.399	.000
		Deviation from Linearity	42.760	11	3.887	1.156	.329
	Within Groups		312.791	93	3.363		
	Total		679.774	105			

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas, uji linearitas dalam rangka mengidentifikasi apakah spesifikasi model memiliki hubungan linear atau tidak. Apabila ada hubungan linear antara variabel eksogen dengan variabel endogen, maka model regresi lulus uji dan memenuhi asumsi linearitas. Hasil uji linearitas motivasi kerja terhadap komitmen organisasi mengindikasikan nilai *Sig. Linearity* yaitu $0.000 < 0.05$ dan nilai *Sig. Deviation from Linearity* yaitu $0.329 > 0.05$ yang diinterpretasikan ada hubungan linear antar variabel motivasi kerja dengan variabel komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Lineritas Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA Table			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Disiplin Kerja	Between Groups	((Combined)	436.438	12	36.370	13.900	.000
		Linearity	392.874	1	392.874	150.152	.000
		Deviation from Linearity	43.564	11	3.960	1.514	.140
	Within Groups		243.335	93	2.617		
	Total		679.774	105			

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, uji linearitas dalam rangka mengidentifikasi apakah spesifikasi model memiliki hubungan linear atau tidak. Apabila ada hubungan linear antara variabel eksogen dengan variabel endogen, maka model regresi lulus uji dan memenuhi asumsi linearitas. Hasil uji linearitas disiplin kerja terhadap komitmen organisasi mengindikasikan nilai *Sig. Linearity* yaitu $0.000 < 0.05$ dan nilai *Sig. Deviation from Linearity* yaitu $0.140 > 0.05$ yang diinterpretasikan ada hubungan linear antar variabel disiplin kerja dengan variabel komitmen organisasi.

3. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

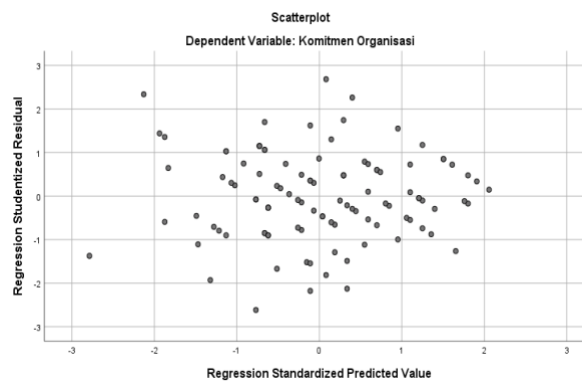
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.165	1.476		3.498	.001		
	Motivasi Kerja	.298	.091	.292	3.285	.001	.470	2.128
	Disiplin Kerja	.510	.083	.548	6.166	.000	.470	2.128

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas, uji multikolonieritas mengacu pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam rangka mengidentifikasi apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel eksogen. Model regresi yang optimal yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel eksogen. Hasil uji multikolonieritas mengindikasikan nilai *Tolerance* yaitu $0.470 \geq 0.10$ dan VIF yaitu $1 \leq 2.128 \leq 5$ yang diinterpretasikan tidak terjadi multikolonieritas yang tinggi antar variabel eksogen.

4. Uji heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 1 di atas, Uji heteroskedastisitas mengacu pada grafik *scatterplot* dalam rangka mengidentifikasi apakah model regresi terjadi perbedaan variance residual pengamatan satu ke lainnya. Model regresi yang optimal yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* mengindikasikan tidak ditemukan adanya struktur pola yang jelas pada persebaran titik-titik baik itu di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y yang diinterpretasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.490	.865	4.036	.000
	Motivasi Kerja	-.049	.053	-.130	.354
	Disiplin Kerja	-.049	.048	-.140	.317

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas, uji heteroskedastisitas turut mengaplikasikan uji statistik yaitu uji Glejser dalam rangka mengidentifikasi apakah model regresi terjadi perbedaan variance residual pengamatan satu ke lainnya. Model regresi yang optimal yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser mengindikasikan nilai Sig. variabel motivasi kerja yaitu $0.354 > 0.05$ dan nilai Sig. variabel disiplin kerja yaitu $0.317 > 0.05$ sehingga tidak ada satupun variabel eksogen yang signifikan serta dapat diinterpretasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Jalur

Koefisien jalur dihitung dari dua persamaan antara lain:

$$\text{Disiplin Kerja} = \alpha + H_2 \text{ Motivasi Kerja} + e_1 \quad (1)$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = \alpha + H_1 \text{ Motivasi Kerja} + H_3 \text{ Disiplin Kerja} + e_2 \quad (2)$$

Persamaan 1

Tabel 6. Model Summary Persamaan Struktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.526	1.883

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

$$e_1 = \sqrt{1 - 0.530} = \sqrt{0.47} = 0.685$$

Tabel 7. Coefficients Persamaan Struktural 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.869	1.685		2.890	.005
Motivasi Kerja	.798	.074	.728	10.830	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Nilai *Standardized Coefficients Beta* (P_2) = 0.728**Persamaan 2**

Tabel 8. Model Summary Persamaan Struktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.611	1.588

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

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

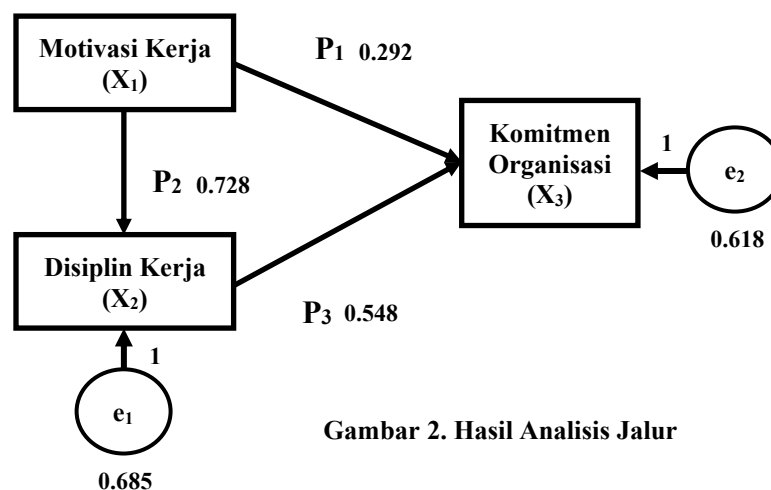
$$e_2 = \sqrt{1 - 0.618} = \sqrt{0.382} = 0.618$$

Tabel 9. Coefficients Persamaan Struktural 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.165	1.476		3.498	.001
Motivasi Kerja	.298	.091	.292	3.285	.001
Disiplin Kerja	.510	.083	.548	6.166	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Nilai *Standardized Coefficients Beta* (P_1) = 0.292Nilai *Standardized Coefficients Beta* (P_3) = 0.548**Gambar 2. Hasil Analisis Jalur**

Berdasarkan gambar 2 diatas, output data yang dihasilkan analisis jalur mengindikasikan motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung dengan komitmen organisasi tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung ke komitmen organisasi yakni motivasi kerja ke disiplin kerja (variabel intervening) selanjutnya komitmen organisasi. Berikut ini adalah penjabarannya:

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh Langsung} &= 0.292 \\
 \text{Pengaruh Tidak Langsung} &= 0.728 \times 0.548 \\
 \hline
 \text{Pengaruh Total} &= 0.292 + (0.728 \times 0.548) \\
 &= 0.292 + 0.398 \\
 &= 0.690
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pemaparan hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung relatif lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung yaitu $0.292 < 0.398$. Sedangkan besar pengaruh totalnya yaitu 0.690.

2. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.869	1.685		2.890	.005
Motivasi Kerja	.798	.074	.728	10.830	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.165	1.476		3.498	.001
Motivasi Kerja	.298	.091	.292	3.285	.001
Disiplin Kerja	.510	.083	.548	6.166	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Pengujian Hipotesis 1

H₁: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Output data yang dihasilkan memperkuat indikasi bahwa terjadi hubungan langsung antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.285 > 1.983$ dan nilai Sig. $0.001 < 0.05$; dapat disimpulkan Hipotesis 1 yang diformulasikan “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi” terbukti. Temuan empiris penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian (Lesmana et al., 2023) dan (Badrianto & Permatasari, 2022) secara garis besar mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis 2

H₂: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Output data yang dihasilkan memperkuat indikasi bahwa terjadi hubungan langsung antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.830 > 1.983$ dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$; dapat disimpulkan Hipotesis 2 yang diformulasikan “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja” terbukti. Temuan empiris penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian (Syafudin et al., 2024) dan (Dwigita & Muslikh, 2023) secara garis besar mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis 3

H₃: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Output data yang dihasilkan memperkuat indikasi bahwa terjadi hubungan langsung antara variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.166 > 1.983$ dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$; dapat disimpulkan Hipotesis 3 yang diformulasikan “Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi” terbukti. Temuan empiris penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian (Padang & Ferine, 2023) dan (Fakhrurrazi & Indrawan, 2023) secara garis besar mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Uji Sobel

Tabel 11. Uji Sobel

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.869	1.685		2.890	.005
Motivasi Kerja	.798	.074	.728	10.830	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.165	1.476		3.498	.001
	Motivasi Kerja	.298	.091	.292	3.285	.001
	Disiplin Kerja	.510	.083	.548	6.166	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 11 di atas, uji sobel dalam rangka mengidentifikasi signifikansi pengaruh tidak langsung (variabel intervening) dalam memediasi hubungan variabel eksogen dan variabel endogen. Berikut ini adalah penjabarannya:

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P_2 \times P_3$) yaitu $0.728 \times 0.548 = 0.398$

Perhitungan standard error dari koefisien indirect effect (S_{ab})

Diketahui:

S_{ab} = Besarnya standard error pengaruh tidak langsung

a = Koefisien regresi variabel eksogen terhadap variabel intervening sebesar 0.798

b = Koefisien regresi variabel intervening terhadap variabel endogen sebesar 0.510

S_a = Standard error koefisien a sebesar 0.074

S_b = Standard error koefisien b sebesar 0.083

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.510)^2 (0.074)^2 + (0.798)^2 (0.083)^2 + (0.074)^2 (0.083)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.2601)(0.005476) + (0.636804)(0.006889) + (0.005476)(0.006889)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.0014243076 + 0.004386942756 + 0.000037724164}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.00584897452}$$

$$S_{ab} = 0.0764785886376$$

Berdasarkan hasil S_{ab} yang telah diperoleh, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{(0.798 \times 0.510)}{0.0764785886376}$$

$$t = \frac{0.40698}{0.0764785886376}$$

$$t = 5.3214894161882$$

Nilai t hitung = 5.3214894161882 lebih besar dari t tabel dengan tingkat taraf Sig. 0.05 yaitu 1.983. Sehingga dapat diindikasikan bahwa koefisien mediasi sebesar 0.398 yang berarti disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.611	1.588

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

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 12 di atas, koefisien determinasi untuk mengidentifikasi seberapa jauh kapasitas model memaparkan variasi variabel endogen. Koefisien determinasi mengindikasikan nilai R yaitu 0.786 dan nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.611 atau 61,1% yang dapat diinterpretasikan 61,1% dinamika variabel komitmen organisasi ditentukan

oleh perubahan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara sisa residualnya yaitu 38,9% ditentukan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data memperlihatkan Hipotesis 1 yang diformulasikan “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi” terbukti yang artinya H_1 diterima. Temuan ini menandakan peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan penguatan komitmen organisasi karyawan UD. Karya Abadi Kediri. Hasil temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang mengutarakan tingginya motivasi kerja dalam diri karyawan juga dapat meningkatkan komitmen organisasi perusahaan (Lesmana et al., 2023). Selain itu juga sesuai dengan penelitian yang mengemukakan dengan motivasi kerja yang kuat dapat mewujudkan komitmen organisasi serta kesetiaan karyawan pada perusahaan (Badrianto & Permatasari, 2022).

Hasil analisis data memperlihatkan Hipotesis 2 yang diformulasikan “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja” terbukti yang artinya H_2 diterima. Temuan ini menandakan peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan penguatan disiplin kerja karyawan UD. Karya Abadi Kediri. Hasil temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang mengutarakan tingkat disiplin kerja karyawan meningkat seiring dengan adanya pemberian motivasi oleh perusahaan (Syafudin et al., 2024). Selain itu juga sesuai dengan penelitian yang mengemukakan salah satunya terwujud melalui peran aktif pemimpin dalam memotivasi karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Dwigita & Muslikh, 2023).

Hasil analisis data memperlihatkan Hipotesis 3 yang diformulasikan “Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi” terbukti yang artinya H_3 diterima. Temuan ini menandakan peningkatan disiplin kerja berbanding lurus dengan penguatan komitmen organisasi karyawan UD. Karya Abadi Kediri. Hasil temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang mengutarakan karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi dapat berperan dalam mendorong peningkatan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan tempat bekerjanya (Padang & Ferine, 2023). Selain itu juga sesuai dengan penelitian yang mengemukakan ketika karyawan disiplin kerjanya baik, mampu menunjukkan komitmen organisasi pada perusahaan tempatnya bekerja; tercermin dari besarnya tanggung jawab karyawan tersebut (Fakhrurrazi & Indrawan, 2023).

Mengacu pada teori Frederick Herzberg yang mengemukakan bahwasannya terdapat dua faktor dalam motivasi yaitu motivator factor (intrinsik) dan hygiene factor (ekstrinsik). Motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja dikarenakan keberadaan motivasi dalam diri individu dapat membentuk sikap proaktif ketika bekerja sehingga patuh serta taat pada peraturan ataupun ketentuan yang ada. Ketika karyawan sadar akan rasa tanggung jawabnya dalam bekerja serta memperoleh pengakuan atas kontribusi, maka akan tercipta kesadaran disiplin kerja yang menjadi landasan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Peramatzis & Galanakis, 2022).

Mengacu pada teori Meyer and Allen yang mengemukakan bahwasannya terdapat 3 dimensi komitmen organisasi yaitu affective commitment (komitmen afektif), continuance commitment (komitmen berkelanjutan), dan normative commitment (komitmen normatif). Disiplin kerja berperan penting dalam membangun komitmen organisasi dikarenakan disiplin kerja dapat membentuk ketiga dimensi komitmen organisasi sebab karyawan yang konsisten menaati ketentuan yang berlaku dapat mencerminkan integritas tanggung jawabnya sehingga menumbuhkan keterikatan emosional. Ketekunan dalam menjalankan tugas pekerjaannya turut membentuk loyalitas karyawan untuk tetap berada serta menjadi bagian dari organisasi. Sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan menjadi bagian organisasi sebagai bentuk rasa terima kasih terhadap organisasi perusahaan atas berbagai kesempatan pengembangan keterampilan, peningkatan kompetensi, dukungan kerja, ataupun pengakuan atas prestasi kerja yang diterima (Khan et al., 2021).

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan di atas, dapat memperkuat temuan penelitian ini yaitu motivasi kerja yang intens dan disiplin kerja yang optimal berpotensi dalam membangun akuntabilitas berkerja sehingga mampu menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang kuat akan cenderung bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban menyelesaikan pekerjaannya. Begitu pula, apabila mereka sadar akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi dapat membantu menjaga performa sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu dapat diindikasikan bahwasanya disiplin kerja memediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dibuktikan dengan hasil uji sobel yang menunjukkan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, namun juga menunjukkan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut mempertegas peranan disiplin kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN

Simpulan dari ketiga hipotesis yang telah diujikan serta sebagai dasar menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UD. Karya Abadi Kediri, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD. Karya Abadi Kediri, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UD. Karya Abadi Kediri.

Implikasi teoritis temuan penelitian ini diproyeksikan mampu berperan menyumbangkan wawasan serta informasi yang berhubungan pada fokus penelitian mencakup: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi (studi pada karyawan UD. Karya Abadi Kediri) sehingga hasilnya berpotensi digunakan sebagai literatur pendukung dan referensi bagi optimalisasi penelitian mendatang. Sedangkan implikasi praktis temuan penelitian ini diproyeksikan mampu menjadi titik akses mengaktualisasikan pemahaman konseptual serta kondisi faktual yang ditemukan, berkontribusi pada pengembangan teori, wawasan, ilmu pengetahuan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan.

Adapun saran yang dapat dilakukan oleh pihak terkait yaitu memberikan pelatihan kerja, melakukan evaluasi secara berkala, menyusun pola kerja yang efisien, menyusun peraturan kerja yang jelas serta aturan dan konsekuensinya, menyusun visi dan misi yang jelas, memperhatikan aspirasi karyawan, menciptakan hubungan dengan memperhatikan batasan, dan membangun tim kerja positif.

Sebagai tindak lanjut dan memperdalam pemahaman penelitian ini, bagi peneliti berikutnya dapat mengeksplor beberapa aspek yaitu penelitian ini hanya mencakup karyawan UD. Karya Abadi Kediri sebagai objek penelitian; dengan fokus variabel penelitian meliputi: motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain (misalnya; gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dsb) dan perusahaan lainnya (misalnya; kantir, pabrik, dsb) dimaksudkan untuk memperoleh hasil temuan penelitian yang bervariasi.

Keterbatasan yang terdapat penelitian ini yaitu metode yang diterapkan yaitu pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur serta memanfaatkan *software* IBM SPSS *Statistics 26 for Windows*. Untuk peneliti berikutnya dapat menggunakan metode lainnya (seperti; kualitatif) dan alat statistik lainnya (seperti; SEM dengan bantuan program Amos) dimaksudkan untuk menghasilkan data yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggitaning, K. Y. A., Sapta, I. K. S., & Sudja, N. (2022). The Effect of Work Motivation and Quality of Work Life on Organizational Commitment and Employee Performance at the Department of Industry and Trade in Bali Province. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 2(3), 182–196. <https://doi.org/10.33258/economit.v2i3.734>
- Badrianto, Y., & Permatasari, D. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Competence and Work Motivation on Organizational Commitment. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 25–29. <https://doi.org/10.55942/jebli.v2i2.157>
- Deligöz, E. (2024). Motivation Theories Affecting Organizational Commitment in the Workplace. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 7(1), 339–353. <https://doi.org/10.33712/mana.1441000>
- Dwigita, E., & Muslikh. (2023). The Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable. *Human Capital and Organizations*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i1.89>
- Fakhrurrazi, & Indrawan, M. I. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment at Teungku Fakinah General Hospital Banda Aceh City. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economic*, 2(4), 943–958. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/3874%0Ahttp://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/download/3874/2578>
- Hariani, F. E., Hidayat, Z., & Abrori, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penanggal. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 4(4), 285–294.
- Helty, H., Serang, S., & Amir, M. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Commitment on Employees Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(2), 1–19. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i2.326>
- Hutapea, L., Edward, E., & Wediawati, B. (2023). Pengaruh Leadership Coaching dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediator pada Satuan Kerja Pelayanan Markas Polda Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(3), 168–179. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1.i3>
- Jahid, I. A., & Adnyana, I. M. (2021). Analysis of the Effect of Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Social Service and Research*, 1(2), 82–98. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v1i2.23>

- Juniarti. (2024). Study of Work Motivation , Work Discipline, and Communication on Employee Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Management Science*, 1(2), 181–187.
- Khan, A. J., Bashir, F., Nasim, I., & Ahmad, R. (2021). Understanding Affective, Normative & Continuance Commitment through the Lens of Training & Development. *IRASD Journal of Management*, 3(2), 105–113. <https://doi.org/10.52131/jom.2021.0302.0030>
- Lesmana, K. Y., Martadiana, A. A. M., & Darma, I. K. (2023). The Role of Organizational Commitment in Mediating The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on BAPPEDA Provinsi Bali Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 10(2), 219–227.
- Lionel, L. K. G., Channuwong, S., & Wongmajarapinya, K. (2023). Human Resource Management and Organizational Performance. *International Journal of Advanced Research*, 11(05), 872–881. <https://doi.org/10.21474/ijar01/16940>
- Maulana, M. A., Juhaeriah, Y., & Sugiarti, G. (2024). The Effect of Intrinsic Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable (Descriptive Study at Puskesmas Siwalan Pekalongan Regency). *Saudi Journal of Economics and Finance*, 8(12), 440–453. <https://doi.org/10.36348/sjef.2024.v08i12.006>
- Muflihah. (2024). Work Discipline and Work Ethic its Influence on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Enrichment: Journal of Manajement*, 14(4), 541–549.
- Padang, J., & Ferine, K. F. (2023). The Influence of Work Discipline on Teacher Work Effectiveness with Organizational Commitment as an Intervening Variable in the Islamic Education Section Dairi Regency Ministry of Religion Office. *International Journal of Education and Digital Learning*, 1(6), 211–220. <https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i6.73>
- Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg’s Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Sengadji, S. F., Ribhan, & Erlina. (2023). The Influence of Motivation on Teaching Performance with Work Discipline Mediation. *International Journal of Economics and Management Studies*, 10(1), 10–18. <https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V10I1P102>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D)* (S. Y. Suryandari (ed.); 5th ed.). Alfabeta.
- Supiati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sorako Jaya Abadi Motor Palopo. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 578–585.
- Syafrudin, O., Junaedi, J., & Maulana, Y. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Work Discipline. *Indonesian Journal Business and Economics*, 7(1). <https://doi.org/10.18502/kss.v9i5.15192>
- Tama, C. T. D., Rosnani, T., Daud, I., Syukur, M. H. A., & Komari, N. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline towards the Job Satisfaction with Organizational Commitment as Intervening Variables of the Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(2), 34–43. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i21077>