Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Bagian Produksi PT Diamond Diaci Anugrah Jaya)

Defi Putri Lestari[1], Meindro Waskito[2*], Sri Lestari[3]
[1,2,3,] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta
Email: defiputri1404@gmail.com ; meindrowaskito.feb@uia.ac.id[2] ;
srisleman68@gmail.com [3]
Korespondensi[*]: meindrowaskito.feb@uia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Diamond Diaci Anugrah Jaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 80 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,469, t-statistic 2,994, dan p-value 0,001, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur 0,428, t-statistic 2,437, dan p-value 0,008. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,661 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 66,1% variasi kinerja karyawan. Nilai f^2 menunjukkan pengaruh disiplin kerja sebesar 0,373 dan motivasi kerja sebesar 0,310. Dengan demikian, peningkatan disiplin dan motivasi kerja diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan bagian produksi.
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on the performance of production employees at PT Diamond Diaci Anugrah Jaya. The study employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 80 employees. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 3. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.469, a t-statistic of 2.994, and a p-value of 0.001. Work motivation also had a positive and significant effect, with a path coefficient of 0.428, a t-statistic of 2.437, and a p-value of 0.008. The Adjusted R-Square value of 0.661 indicates that work discipline and work motivation explain 66.1% of the variation in employee performance. The f^2 values indicate a large effect of work discipline at 0.373 and a moderate effect of work motivation at 0.310. Thus, improving work discipline and motivation is necessary to support the performance of production employees.
Key word: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor strategis bagi keberhasilan perusahaan. Pada perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi, kinerja karyawan tidak hanya menentukan jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga berhubungan dengan kualitas, ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, serta

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

ketepatan penyelesaian pekerjaan. Karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki perilaku kerja yang mendukung pencapaian target organisasi. Dalam konteks ini, disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi dua aspek penting yang perlu diperhatikan.

PT Diamond Diaci Anugrah Jaya merupakan perusahaan produksi yang aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada efektivitas karyawan bagian produksi. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dituangkan dalam skripsi, perusahaan telah memiliki aturan, SOP, dan kebijakan kerja, tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya konsisten. Permasalahan yang ditemukan antara lain ketepatan waktu, konsistensi mengikuti prosedur kerja, kepatuhan terhadap standar operasional, koordinasi antarbagian, serta penerapan penggunaan alat pelindung diri. Kondisi tersebut menunjukkan adanya jarak antara aturan yang tersedia dan perilaku kerja sehari-hari.

Perusahaan menggunakan Key Performance Indicator (KPI) untuk mengevaluasi pencapaian kinerja. Data periode 2021–2025 menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian KPI masih berada di bawah target perusahaan sebesar 100%. Rata-rata pencapaian berada sekitar 77,7%, meskipun terjadi peningkatan dari 76,3% pada 2021 menjadi 79,0% pada 2025. Peningkatan tersebut belum cukup untuk mencapai target sehingga diperlukan penguatan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja.

Tabel 1.2
Pencapaian KPI Karyawan Bagian Produksi Periode 2021-2025

No	Tahun	Pencapaian KPI	Keterangan
1.	2021	76,3%	Dibawah target 100%
2.	2022	77,0%	Dibawah target 100%
3.	2023	78,2%	Dibawah target 100%
4.	2024	77,9%	Mengalami sedikit penurunan
5.	2025	79,0%	Meningkat tetapi masih dibawah target
	Rata-rata	**77,7%**	**Masih dibawah target 100%**

Sumber: Bagian Produksi PT Diamond Diaci Anugrah Jaya

Berdasarkan tabel 1.2 diatas data Data tersebut memperlihatkan bahwa kinerja mengalami peningkatan secara bertahap, tetapi belum mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Beberapa indikator KPI yang relatif tinggi adalah pengembangan diri, kecermatan, kerajinan, dan kepedulian. Sebaliknya, kerja sama kelompok, tanggung jawab, keterampilan, sasaran tugas utama, komunikasi, dan kepatuhan masih membutuhkan perhatian. Temuan ini penting karena peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilihat dari kenaikan nilai KPI, tetapi juga dari konsistensi perilaku kerja yang mendukung pencapaian target.

Adapun ada 3 Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2017) yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan. Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh aturan yang berlaku dalam perusahaan, yang tercermin dari sikap tertib, tepat waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan kemampuan kerja adalah Kemampuan

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi kemampuan teknis, konseptual, dan sosial. Semakin tinggi kemampuan, semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan dalam Senoaji dkk. (2022) disiplin kerja adalah memastikan karyawan patuh pada aturan, menjaga kelangsungan organisasi, meningkatkan hasil kerja, serta membuat perilaku karyawan sesuai dengan norma dan ketentuan. Menurut Wulansari dalam Telaumbanya dkk. (2024) disiplin kerja yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. dalam konteks kerja, disiplin dianggap sebagai aturan atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati bersama serikat pekerja, dan disetorkan ke dinas tenaga kerja, Dan Menurut Rivai dalam Nassay (2022) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Fenomena disiplin kerja pada PT Diamond Diaci Anugrah Jaya berdasarkan hasil wawancara dengan manajer menunjukkan bahwa disiplin karyawan secara administratif tergolong cukup baik, terutama dalam hal kehadiran dan absensi. Namun, dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari masih ditemukan beberapa ketidak sesuaian, seperti keterlambatan kembali setelah jam istirahat, kurang konsisten dalam mengikuti prosedur kerja dan SOP, serta belum optimal dalam penggunaan alat pelindung diri (APD). Meskipun perusahaan telah menetapkan aturan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran, penerapannya masih belum konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kepatuhan terhadap aturan secara formal dan penerapannya dalam aktivitas kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesadaran dan konsistensi disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Menurut Rivai dalam Fikri (2020) motivasi kerja adalah serangkaian sikap nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Sedarmayati dalam Fathurohman (2022) motivasi kerja adalah motivasi kerja sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi untuk tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Menurut Robbins dalam Maulidya, Wahyu dkk. (2025) motivasi kerja merupakan suatu proses yang menjelaskan seberapa besar intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryatiningsih (2021), Sari (2022) dan Tilova (2021)dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, SOP, dan tanggung jawab kerja sehingga pekerjaan berjalan tertib dan efisien. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bekerja lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target. Kombinasi disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan. Namun, jika dibandingkan dengan kondisi penelitian sebelumnya, yaitu adanya perbedaan kondisi di lapangan. Penelitian terdahulu lebih banyak menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara konsisten berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan dalam beberapa kondisi lapangan masih ditemukan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja secara optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN "** (Studi Kasus Bagian Produksi Pada PT Diamond Diaci Anugrah Jaya)**.**

Perumusan Masalah

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Diamond Diaci Anugrah Jaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Diamond Diaci Anugrah Jaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Diamond Diaci Anugrah Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Diamond Diaci Anugrah Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis & Jackson dalam Urika dkk. (2022) manajemen sumber daya manusia (MSDM) proses mengelola dan memanfaatkan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmayanti (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

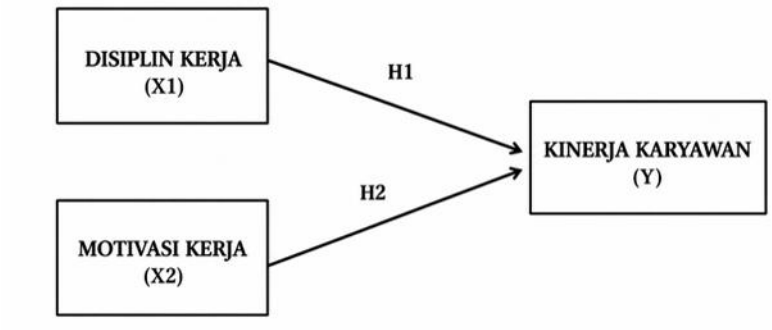
Disiplin Kerja

Menurut Telaumbanya (2024) disiplin kerja adalah konsep dalam sebuah organisasi atau manajemen yang meminta karyawan untuk berperilaku teratur.

Motivasi Kerja

Menurut Muflihin (2024) motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan**:**

$\mathbf{H_1}$: Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan (Y)

$\mathbf{H_2}$: Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karaywan(Y)

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Variabel dan Pengukuran

Variabel

Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen (terikat) dan independen (bebas), sebagai berikut:

1. **Variabel Dependent (Variabel terikat)**
   Y : Kinerja Karyawan
2. **Variabel Independent (Variabel Bebas)**
   X_1 : Disiplin Kerja
   X_2 : Motivasi Kerja

Definisi Operasional dan Pengukuran

Definisi operasional terkait pada penentuan cara mengukur variabel secara praktis yang berlandaskan teori dan penjelasan menurut Sugiyono (2018). Operasionalisasi ini berfungsi menentukan faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel, sehingga menghasilkan data kuantitatif berdasarkan fakta di lapangan. Penelitian ini menggunakan dua variable yaitu variable independent dan variable dependent. yaitu kualitas pelayanan sebagai variabel independen (X_1), Kualitas produk sebagai Variabel independent (X_2) dan kepuasan konsumen sebagai variabel dependen (Y). Dengan definisi operasional dan pengukuran variabel, diharapkan dapat memberikan kejelasan dalam penyusunan instrumen penelitian serta mempermudah dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel independen dan dependent:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Nama Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas, serta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam sikap ketepatan dan ketelitian hasil kerja.	1.Kuantitas pekerjaan 2.Kualitas pekerjaan. 3.Ketepatan hasil kerja 4. Ketelitian hasil kerja	**1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20**
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam mematuhi dan melaksanakan aturan yang berlaku di lingkungan kerja secara konsisten.	1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan kerja 3.Ketaatan pada standar kerja 4.Tingkat absensi yang tinggi.	**1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20**

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi kerja dorongan yang bers Dalam maupun luar diri karyawan Dapat menumbuhkan semangat ke Mengarahkan perilaku, serta mem tahankan kesungguhan dalam mel nakan tugas dan tanggung jawab s Efektif dan bertanggung jawab gu Mencapai tujuan perusahaan.	1. kebutuhan harga diri 2.kebutuhan peng bangan diri 3. Promosi 4. penghargaan 5. pengakuan	**1,2,3,4,5** **6,7,8,9,10** **11,12,13,14,15** **16,17,18,19,20** **21,22,23,24,25**

Metode Analisis Data

Data bersifat kuantitatif bersumber dari pengolahan data kuisioner pengamatan skor responden yang disebar pada responden (karyawan) bagian produksi PT Diamond Diaci Anugrah Jaya secara kuantitatif.

3.5.1 Analisis Statistik Deksriptif

Analisis dilakukan dengan cara memberikan pembobotan/skor pada setiap alternatif jawaban, pembobotan dilakukan menggunakan skala likert.

3.5.2 Analisis Regresi Partial Least Square

Menurut Jogiyanto (2011), Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian yang mampu menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen secara simultan, serta sesuai untuk penelitian dengan ukuran sampel kecil, data hilang (missing values), dan masalah multikolinearitas.

3.5.3 Analisis Outer Model

Menurut Ghozali (2020) menyatakan bahwa outer model dianalisis untuk menjamin kelayakan alat ukur (valid dan reliabel). Dalam analisis ini ada beberapa perhitungan, diantaranya:

i. Convergent Validity

Convergent Validity, pengujian ini didasarkan pada korelasi skor indikator dengan skor laten. Kriteria yang lebih bagus nilai loading faktor harus diatas 0,7.

ii. Discriminant Validity.

Discriminant validity dilihat dari nilai Fornell-Larcker criterion dan cross loading. Apabila nilai cross loading setiap indikator pada variable yang diukur lebih besar dengan cross loading pada variable laten lainnya maka dikatakan valid.

iii. Reliabilitas.

Diukur dengan Composite reliability (>0,7) dan diperkuat dengan Cronbach alpha (> 0,6) untuk menunjukkan konsistensi yang tinggi atau reliabel.

3.5.4 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis inner model bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten, melibatkan perhitungan seperti:

i. Koefisien Jalur (Path Coefficient).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar konstruk dalam model struktural. Nilai positif menunjukkan hubungan yang searah antara variabel eksogen terhadap variabel.

ii. Koefisien Determinasi (R Square).

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

Mengukur proporsi varians dalam konstruk endogen batasan nilai R Square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,70 sebagai substantial; 0,45 sebagai moderat dan 0,25 sebagai lemah.

iii. Effect Size (F Square).

Mengetahui kebaikan model dengan interpretasi nilai 0,02 (pengaruh kecil), 0,15 (moderat), dan 0,35 (besar).

iv. Prediction Relevance (Q Square).

Uji ini menilai kapabilitas prediksi model, dengan menilai 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar) uji ini hanya berlaku untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

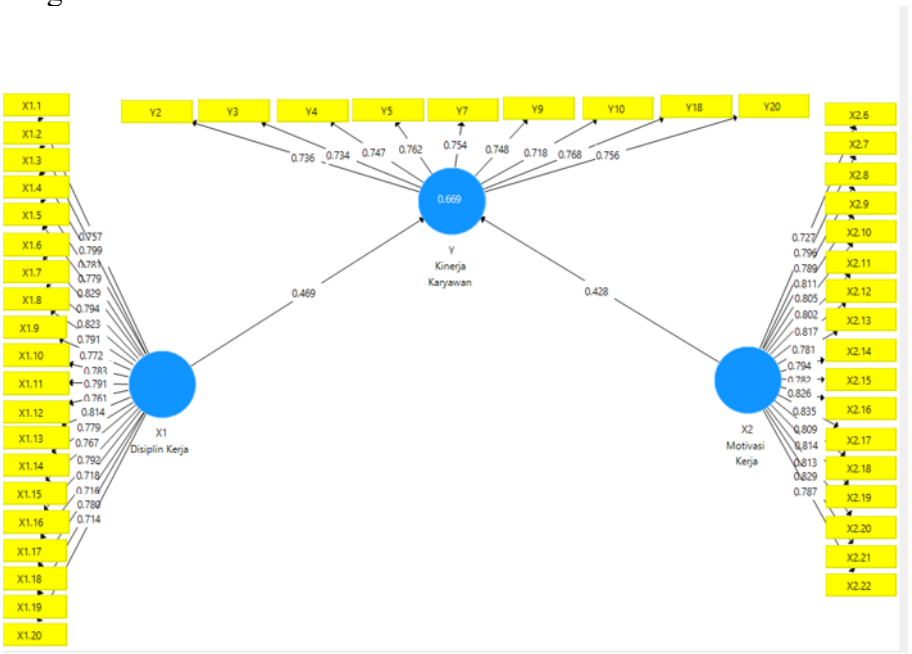
4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Model Pengukuran *(Outer Model)*

4.3.2 Uji Validitas

4.3.3 Convergent Validity

Convergent Validity, pengujian ini berdasarkan pada korelasi skor indikator dengan skor laten. Kriteria yang lebih bagus nilai loading harus diatas 0,7. Berikut adalah hasil dari diagram loading faktor.



Gambar 4.2
Loading Faktor

Dari hasil nilai loading faktor dari hasil uji diagram diatas terdapat variable dengan nilai > 0.7. Sehingga seluruh variabel mendapatkan kelayakanan dianalisis lebih lajut. Hasil pengujiannya pada table berikut.

Tabel 4.7

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

Hasil Data Outer Loading

Indikator	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Y2	0,736		
Y3	0,734		
Y4	0,747		
Y5	0,762		
Y7	0,754		
Y9	0,748		
Y10	0,718		
Y18	0,768		
Y20	0,756		
X1.1		0,757	
X1.2		0,799	
X1.3		0,781	
X1.4		0,779	
X1.5		0,829	
X1.6		0,794	
X1.7		0,823	
X1.8		0,791	
X1.9		0,772	
X1.10		0,783	
X1.11		0,791	
X1.12		0,761	
X1.13		0,814	
X1.14		0,779	
X1.15		0,767	
X1.16		0,792	
X1.17		0,718	
X1.18		0,716	
X1.19		0,780	
X1.20		0,714	
X2.6			0,727
X2.7			0,796
X2.8			0,789
X2.9			0,811
X2.10			0,805
X2.11			0,802
X2.12			0,817
X2.13			0,781
X2.14			0,794
X2.15			0,782
X2.16			0,826
X2.17			0,835
X2.18			0,809

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

X2.19	0,814
X2.20	0,813
X2.21	0,829

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.7, sebagian besar indikator menunjukkan nilai outer loading dari hasil nilai loading faktor dari hasil uji diagram diatas terdapat variable dengan nilai > 0.7. Sehingga sebagian besar variable diatas dapat dikatakan layak menurut Ghozali (2020).

***Average Variance Extracted* (AVE)**.

Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) untuk mengukur besarnya varian indikator yang dapat menjelaskan oleh konstruk laten. Konstruk dinyatakan valid apabila nilai AVE > 0,5. Berikut ini hasilnya:

Tabel 4.8
Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Keterangan Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,558
Disiplin Kerja (X_1)	0,605
Motivasi Kerja (X_2)	0,642

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 diatas nilai AVE pada variable kinerja karyawan sebesar 0,558, dimana disiplin kerja sebesar 0,605, dan motivasi kerja sebesar 0,642. Sesuai kriteria Ghozali (2020). Dan dapat disimpulkan seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen (convergent validity) sehingga ketika variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3.4 *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilihat dari nilai *Fornell-Larcker criterion* dan cross loading. Apabila nilai cross loading setiap indikator pada variable yang diukur lebih besar dengan cross loading pada variable laten lainnya maka dikatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil *Fornell-Larcker Criterion*

	Kualitas Pelayanan	Kualitas Produk	Kepuasan Konsumen
(X_1) Kualitas Pelayanan	0,778		
(X_2) Kualitas Produk	0,663	0,801	
(Y) Kepuasan Konsumen	0,753	0,739	0,747

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *Fornell-Larcker Criterion* pada Tabel 4.9, diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja (0,778), motivasi kerja (0,663), dan kinerja karyawan (0,753) menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.10
Hasil *Cross Loading*

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X_1)	Motivasi Kerja (X_2)
Y2	0,736	0,517	0,624
Y3	0,734	0,599	0,456
Y4	0,747	0,619	0,547
Y5	0,762	0,441	0,424
X7	0,754	0,542	0,541
Y9	0,748	0,426	0,432
Y10	0,718	0,600	0,483
Y18	0,768	0,623	0,497
Y20	0,756	0,558	0,354
X1.1	0,641	0,757	0,319
X1.2	0,547	0,799	0,474
X1.3	0,480	0,781	0,689
X1.4	0,434	0,779	0,680
X1.5	0,580	0,829	0,529
X1.6	0,576	0,794	0,621
X1.7	0,712	0,823	0,628
X1.8	0,666	0,791	0,489
X1.9	0,557	0,772	0,495
X1.10	0,482	0,783	0,448
X1.11	0,575	0,791	0,483
X1.12	0,630	0,761	0,624
X1.13	0,631	0,814	0,456
X1.14	0,597	0,779	0,547
X1.15	0,589	0,767	0,424
X1.16	0,603	0,792	0,541
X1.17	0,544	0,718	0,432
X1.18	0,541	0,716	0,483
X1.19	0,598	0,780	0,497
X1.20	0,583	0,714	0,354
X2.6	0,651	0,539	0,727
X2.7	0,590	0,565	0,796
X2.8	0,580	0,505	0,789
X2.9	0,594	0,493	0,811
X2.10	0,658	0,451	0,805
X2.11	0,619	0,530	0,802
X2.12	0,580	0,518	0,817
X2.13	0,654	0,489	0,781
X2.14	0,592	0,441	0,794
X2.15	0,595	0,597	0,782
X2.16	0,653	0,549	0,826
X2.17	0,603	0,583	0,835
X2.18	0,522	0,522	0,809
X2.19	0,510	0,641	0,814

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

X2.20	0,537	0,648	0,813
X2.21	0,535	0,549	0,829
X2.22	0,536	0,472	0,787

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh indikator menunjukkan nilai *cross loading* yang lebih tinggi pada konstruk asalnya dibandingkan konstruk lainnya. Indikator Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai loading tertinggi pada kolom X1, indikator Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai loading tertinggi pada kolom X2, dan indikator Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai loading tertinggi pada kolom Y. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk secara tepat dan tidak memiliki korelasi lebih tinggi dengan konstruk lain. Demikian seluruh variable penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity* berdasarkan pengujian *cross loading*, model pengukuran yang digunakan telah memiliki validitas discriminant yang baik.

4.3.5 *Reabilitas*

Diukur dengan *Composite reliability* (>0,70) dan diperkuat dengan *Cronbach alpha* (> 0,70) untuk menunjukkan konsistensi yang tinggi.

Tabel 4.11
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	***Composite Reability***
(Y) Kinerja Karyawan	0,901	0,919
(X_1) Disiplin Kerja	0,966	0,968
(X_2) Motivasi Kerja	0,965	0,968

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha* yang telah memenuhi reabilitas. Variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901 dan *Composite Reability* sebesar 0,919 yang dikatagorikan *reliability* . Variabel disiplin kerja (X_1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,966 dan *Composite Reability* sebesar 0,968 yang dikatagorikan *reliability*. Sementara variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 dan *Composite Reability* sebesar 0,968 yang dikatagorikan *reliability*.

4.4. Model Struktural (*Inner Model*)

Model structural model yang saling berkaitan dengan variabel laten didalam penelitian serta dapat melihat seberapa pengaruhnya antar variabel laten tersebut dengan perhitungan boobstrapping untuk mengestimasi koefisien jalur. Pada pengujian ini akan melakukan evaluasi dengab melihat nilai kriteria dari R^2 dan nilai singnifikan.

4.4.1 Path Coefficient

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar konstruk dalam model struktural. Nilai positif menunjukkan hubungan yang searah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16
Hasil *Path Coefficients*

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X_1)			0,469
Motivasi Kerja (X_2)			0,428

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.16, seluruh nilai path coefficients menunjukkan arah positif, di mana disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,469 dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Mengukur proporsi varians dalam konstruk endogen batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,70 sebagai substantial 0,45 sebagai moderat dan 0,25 sebagai lemah.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	R-Square
(Y) Kinerja Karyawan	0,669

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Angka yang didapat akan diubah ke dalam bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai R^2 sebesar 0,669 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,9%, sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas penelitian ini, misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

4.4.3 Uji *Effect Size* (F Square)

Untuk mengetahui kebaikan model dengan interpretasi nilai 0,02 (pengaruh kecil), 0,15 (moderat), dan 0,35 (besar).

Tabel 4.18
Hasil Uji *Effect Size* (F Square)

		(X_1) Kualitas Pelayanan	(X_2) Kualitas Produk	(Y) Kepuasan Konsumen	Keterangan
(X_1)	Kualitas Pelayanan			0,373	Besar
(X_2)	Kualitas Produk			0,310	Sedang

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.18, nilai f^2 disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,373 yang tergolong kategori besar, sedangkan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,310 yang

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

tergolong kategori sedang. Hal ini memperkuat hasil penelitian bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja dibandingkan dengan motivasi kerja. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun motivasi kerja juga memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap peningkatan kinerja. Demikian, disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja pada PT Diamond Diaci Anugrah Jaya.

4.4.4 *Prediction Relevance (Q Square)*

Q Square sebagai *Stone - Geisser's* Uji ini menilai kapabilitas prediksi model, dengan menilai 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar) uji ini hanya berlaku untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

Tabel 4.19
Hasil Uji *Prediction Relevance (Q Square)*

	Q^2(1-SSE/SSO)	Keterangan
(Y) Kinerja Karyawan	0,272	Sedang

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.19, nilai Q^2 kinerja karyawan (Y) sebesar 0,272 yang berada di atas nol dan tergolong dalam kategori sedang mendekati besar. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian yaitu, yang menggabungkan disiplin kerja dan motivasi kerja ini terbukti cukup andal dalam memprediksi suatu tingkat kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Demikian variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki kemampuan yang cukup baik dalam prediksi kinerja karyawan pada PT Diamond Diaci Anugrah Jaya.

4.4.5 Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai koefisien jalur *(path coefficient)* pada pengujian *inner* model. Pada penelitian ini peneliti memakai uji hipotesis pengujian satu arah *(one- tailed*) nilai $t_{statistic}$ harus lebih besar dari 1,64 (Subagiyo dan Syaichoni, 2022:41).

Tabel 4.20
Hasil Nilai Koefisien Jalur *(path coefficient)*

	Original Sample(O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (|O/STDEV|)	P Values
(X_1) Disiplin Kerja	0,469	0,157	2,994	0,001
(X_2) Motivasi Kerja	0,428	0,175	2,437	0,008

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

4.5 Pembahasan

Penelitian ini akan menjawab hasil dari rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini pula akan menjelaskan hipotesis diterima atau ditolak. Penelitian ini dengan menggunakan Software Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3.0. Berikut uraiannya:

4.5.1 Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,469, t-statistic

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

2,994 > 1,665, dan p-value 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai effect size (f^2) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Fenomena di PT Diamond Diaci Anugrah Jaya menunjukkan bahwa karyawan yang hadir tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini sejalan dengan Fahmi (2016) dan Sutrisno (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan ketentuan perusahaan dalam melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suryatiningsih (2021), Sari (2022), dan Tilova (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan terdahulu bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Diamond Diaci Anugrah Jaya.

4.5.2 Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,428, t-statistic 2,437 > 1,665, dan p-value 0,008 < 0,05. Dengan demikian, H2 diterima dan H0 ditolak. Nilai effect size (f^2) sebesar 0,310 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Fenomena di PT Diamond Diaci Anugrah Jaya menunjukkan bahwa karyawan yang memperoleh penghargaan, pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan diri, dan dorongan mencapai target cenderung memiliki semangat serta tanggung jawab kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2016) dan Sutrisno (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan meningkatkan hasil kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Andiany (2024), Audiansyah (2025), dan Putra (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, baik secara teoritis maupun empiris, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Diamond Diaci Anugrah Jaya menghasilkan dua kesimpulan utama.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,469, $t_{statistic}$ sebesar 2,994 > 1,665, dan p_{value} 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap aturan, standar kerja, ketepatan waktu, dan perilaku disiplin lainnya berkaitan dengan peningkatan kinerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian memperoleh koefisien jalur sebesar 0,428, $t_{statistic}$ sebesar 2,437 > 1,665, dan p_{value} 0,008 < 0,05. Dengan demikian, penguatan motivasi melalui pengembangan diri, promosi, penghargaan, dan pengakuan dapat mendukung peningkatan kinerja.

Saran

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Perusahaan perlu memperkuat disiplin kerja, khususnya kesadaran mengenai pentingnya kehadiran dan konsistensi mengikuti prosedur. Pengawasan terhadap waktu kerja, SOP, penggunaan APD, dan pelaksanaan instruksi perlu dilakukan secara konsisten disertai komunikasi dan evaluasi yang jelas.
b. Perusahaan perlu memperluas kesempatan pengembangan keterampilan melalui pelatihan, pembinaan, dan pendampingan kerja. Penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja juga dapat digunakan untuk memperkuat motivasi karyawan.
c. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kualitas hasil produksi dan kejadian reject melalui pengawasan proses, peningkatan ketelitian, pelatihan, dan evaluasi berkala. Langkah tersebut dapat membantu meningkatkan pencapaian KPI yang masih berada di bawah target 100%.
d. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, atau kerja sama tim. Penambahan variabel dan objek penelitian yang berbeda dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 8 Nomor 1 Oktober 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 6728-6743

DAFTAR PUSTAKA

Andiany, N., & Siregar, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. AEON Indonesia.

Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Nimbuspost di Jakarta. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(3), 1497–1504.

Audiansyah, R., Sanusi, F., & Widyaningsih, I. U. (2025). Penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Jet Express Cabang Pandeglang.

Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., & Yuningsih, E. (2021). Konsep penilaian kinerja di perusahaan.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Nurfitriani. (2022). Manajemen kinerja karyawan. Cendekia Publisher.

Rumawas, W. (2021). Manajemen kinerja. Unsrat Press.

Sari, B. P., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shinko Plantech Banten. Jumanis-Baja, 4(1), 1–14.

Sunyoto, D., Sari, E. G., & Elsiningtyas, D. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV Eureka Media Aksara.

Suryatiningsih, & Yuliantini, T. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT ISS Indonesia). Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora, 6(2), 104–120.

Tilova, N. (2021). Meninjau kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk melalui disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 9(2), 1–17.

Urika, Junaidin, Setiadi, S., Maulana, R., & Bora, A. M. (2022). Manajemen