



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13499-13505

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi di PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Daan Mogot

Miran Saputra¹, Kurniawan², Salwa Khoirunisa³, Stefanie Laura Amavisca⁴, Hary Mulyadi⁵

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

⁵ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Mandiri

¹miransaputra809@gmail.com, ²kurniawanzega45@gmail.com, ³salwakhrn08@gmail.com,

⁴stefanieamavisca@gmail.com, ⁵harry.hmu@nusamandiri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot. Dalam industri perbankan yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu mencapai target perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan adanya variasi tingkat kinerja karyawan yang diduga berkaitan dengan rendahnya tingkat disiplin kerja serta motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian diharapkan dapat menjelaskan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Mediasi, SEM-PLS

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, termasuk pada sektor perbankan seperti PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Tujuan utama MSDM adalah menyediakan sumber daya manusia yang efektif melalui proses perencanaan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, dan pemeliharaan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal.[1]

Kinerja karyawan adalah perbedaan hasil kerja yang dicapai dengan keikutsertaan kerja karyawan yang dinyatakan per satuan unit waktu, biasanya dinyatakan dalam jam. Selain itu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah ungkapan seperti output, efisiensi, dan efektifitas yang bisa dihubungkan dengan produktifitas.[2] Kinerja adalah komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang optimal berasal dari kinerja yang baik, baik dari individu maupun tim. Disisi lain, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan juga dapat disebabkan oleh kinerja yang kurang baik dari individu atau tim. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja berfungsi sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan.[3]

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot, salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fondasi utama yang memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan standar operasional perusahaan. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi di PT. Bank Negara Indonesia Tbk
Cabang Daan Mogot

yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.[4]

Menurut Rivai “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berinteraksi dengan pegawai, dengan tujuan untuk mendorong perubahan tingkat laku dan meningkatkan kesadaran serta kesiapan pegawai untuk patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial berlaku.”[5] Berdasarkan hasil observasi, tingkat kedisiplinan karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot menunjukkan adanya fluktuasi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari beberapa insiden ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) serta ketidakhadiran karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian dari manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Selain itu, pada aspek manajemen risiko juga ditemukan beberapa pelanggaran yang memerlukan perhatian khusus dari manajemen, terutama terkait kepatuhan terhadap prosedur kerja dan pengendalian internal. Dalam kegiatan operasional, seperti verifikasi dokumen dan pemeriksaan uang bagi calon asisten pelayanan uang tunai, juga ditemukan ketidaksesuaian prosedur yang dapat berdampak pada efektivitas dan ketepatan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja dapat berpengaruh langsung terhadap penurunan kualitas kinerja serta pencapaian target organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal di lingkungan perbankan yang kompetitif. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan, tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi

Penurunan disiplin kerja tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Karyawan di sektor perbankan dituntut untuk memiliki kompetensi teknis yang baik serta tingkat kedisiplinan yang tinggi agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui peran variabel mediasi pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot.[6]

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengukuran variabel penelitian secara sistematis dan terukur. Penelitian ini menerapkan analisis jalur (path analysis) sebagai metode untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Terdapat satu variabel eksogen yaitu Disiplin Kerja, satu variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan, serta satu variabel mediasi (intervening). Analisis jalur, yang merupakan pengembangan dari teknik regresi linier ganda, digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi masing-masing variabel terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung, baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung.[7]

Menurut Sugiyono[8], penelitian kuantitatif ialah metode ilmiah yang sistematis untuk meneliti fenomena dengan mengembangkan teori dan hipotesis yang dapat diuji secara statistik. Proses pengukuran menjadi hal utama dalam penelitian kuantitatif karena memberikan dasar dalam menjembatani data empiris dengan model matematis yang menjabarkan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot, Jakarta Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu lembaga perbankan yang memiliki peran penting dalam pelayanan jasa keuangan kepada masyarakat, sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang optimal serta tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, lokasi penelitian juga dipilih karena adanya permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan yang relevan dengan tujuan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot yang berjumlah 40 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai populasi, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi disiplin kerja perusahaan tersebut.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik sampling jenuh bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif, karena semua anggota populasi dilibatkan secara langsung dalam proses pengumpulan data. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 40 responden yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot.

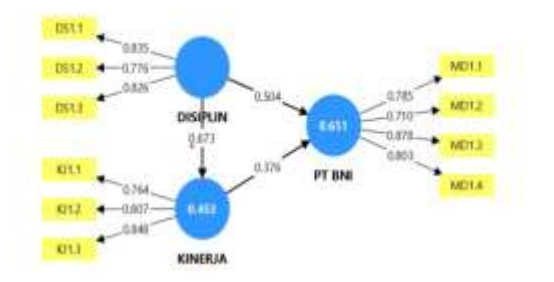
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut Zainuddin Iba[9] Metode kuesioner ialah Pendekatan ini melibatkan pembagian daftar pertanyaan kepada responden dengan tujuan untuk meminta mereka memberikan jawaban. Hasil dari kuesioner digunakan untuk menganalisis variabel yang sedang diteliti. Metode pengumpulan data kuesioner dapat diterapkan melalui berbagai metode, salah satunya adalah personally administrated questionnaires, dimana peneliti secara langsung menyerahkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kuesioner yang telah diisi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan dokumen pendukung penelitian.[10] Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) yang diolah menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Metode PLS digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten serta menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Model PLS terdiri dari dua bagian utama, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.[11]

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas Konvegen

Gambar 1. Hasil Uji Validitas Konvegen.



Sumber :Hasil Olah Data, SmartPLS

Uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini mampu menggambarkan variabel secara akurat dan konsisten. Hasil analisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan valid. Nilai outer loading untuk variabel Disiplin (DS1.1, DS1.2, DS1.3) berturut-turut sebesar 0,835; 0,776; dan 0,826. Sementara itu, indikator Kinerja (KJ1.1, KJ1.2, KJ1.3) memiliki nilai outer loading sebesar 0,764; 0,807; dan 0,848. Indikator variabel Mediasi (MD1.1, MD1.2, MD1.3, MD1.4) memiliki nilai outer loading sebesar 0,785; 0,710; 0,878; dan 0,803.

Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel juga berada di atas 0,50, yaitu sebesar 0,680 untuk variabel Disiplin, 0,663 untuk variabel Kinerja, dan 0,650 untuk variabel Mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen dan model penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut.[12]

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvegen

Variabel/ Konstruk	Indikator	Loading Factor	AVE	Keterangan
Displin	DS1.1	0.835	≥ 0.680	Valid
	DS1.2	0.776		Valid
	DS1.3	0.826		Valid
Kinerja Karyawan	KJ1.1	0.764	≥ 0.663	Valid
	KJ1.2	0.807		Valid
	KJ1.3	0.848		Valid
Mediasi	MD1.1	0.785	≥ 0.650	Valid
	MD1.2	0.710		Valid
	MD1.3	0.878		Valid
	MD1.4	0.803		Valid

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu mengukur variabel penelitian dengan baik dan memenuhi syarat validitas konvergen.

Validitas Diskriminan

Tabel 2. Discriminant Validity Fornell Larcker Criterion

Konstruk	Disiplin AVE=0.813	Kinerja AVE=0.807	Mediasi AVE=0.796
Disiplin	0.813		
Kinerja	0.673	0.807	
Mediasi	0.758	0.716	0.796

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 2, uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan dalam penelitian ini menggunakan kriteria Fornell-Larcker, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel laten dengan nilai korelasi antar variabel laten dalam model penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk, yaitu Disiplin, Kinerja Karyawan, dan Mediasi, memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki identitas empiris yang jelas dan mampu membedakan dirinya dari variabel lain dalam model penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini telah terpenuhi. Terpenuhinya validitas konvergen dan validitas diskriminan menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian (goodness of fit) yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho a)	Composite Reliability (rho c)	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin	0.744	0.750	0.854	0.661
Kinerja	0.731	0.730	0.848	0.651
Mediasi	0.806	0.819	0.873	0.634

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 3, Setelah menjalankan pengujian menggunakan perangkat lunak SmartPLS, kami menemukan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk setiap konstruk yang semuanya melampaui angka 0,70.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7867>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Angka ini menandakan bahwa indikator-indikator yang kami gunakan untuk setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi, artinya mereka secara seragam mengukur hal yang sama.

Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk juga melebihi 0,50. Ini merupakan indikator kuat bahwa konstruk penelitian kami telah memenuhi syarat validitas konvergen, yaitu indikator-indikatornya memang berhasil mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran kami ini layak dan siap untuk digunakan dalam pengujian model struktural selanjutnya.[13]

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Collinearity Stastics Variance Inflation Factor

Konstruk	VIF
Disiplin → Kinerja	1.000
Disiplin → PT BNI	1.829
Kinerja → PT BNI	1.829

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4, Setelah melakukan analisis multikolinearitas pada inner model, kami menemukan bahwa semua indikator memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 5; bahkan, beberapa di antaranya menunjukkan skor di bawah 2. Temuan ini sangat positif karena mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antar indikator dalam model struktural yang akan diuji. Dengan demikian, model ini dapat diinterpretasikan dengan keyakinan, karena pengaruh langsung antar variabel dapat dievaluasi tanpa adanya bias estimasi yang disebabkan oleh tingginya korelasi antar variabel eksogen. Hasil uji ini memperkuat validitas penelitian kami dan mendukung kelanjutannya. Penemuan ini juga sejalan dengan praktik umum penelitian yang menyatakan bahwa salah satu langkah awal penting dalam mengevaluasi inner model adalah mengidentifikasi potensi multikolinearitas antar konstruk eksogen menggunakan skor VIF.

Dengan demikian, model penelitian dapat diinterpretasikan dengan baik karena pengaruh antar variabel dapat dianalisis secara akurat tanpa adanya bias estimasi yang disebabkan oleh korelasi yang tinggi antar konstruk. Hasil uji ini juga memperkuat validitas model penelitian serta mendukung kelayakan model untuk digunakan dalam pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Interpretasi R-square

Tabel 5. Hasil R Square

Variabel	R-Square	R-Square-Adjusted
Kinerja	0.453	0.441
Mediasi	0.651	0.635

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 5, Hasil analisis data menunjukkan daya prediksi model yang baik. Untuk variabel PT BNI (sebagai mediasi), nilai R-square adalah 0,651, berarti Disiplin Kerja menjelaskan 65,1% variasi pada PT BNI ini termasuk kategori pengaruh tinggi. Sementara itu, Kinerja Karyawan memiliki nilai R-square 0,453, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan PT BNI bersama-sama menjelaskan 45,3% variasi pada Kinerja Karyawan. Angka ini termasuk kategori pengaruh moderat hingga tinggi, menegaskan kapasitas prediksi model yang memadai terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Tbk.

Dengan demikian, hasil nilai R-square tersebut menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan sudah cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel Disiplin Kerja, variabel mediasi, dan Kinerja Karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Model Struktural

➤ Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis pengaruh langsung diterima:

- Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.673, nilai t-statistik sebesar 7.507 yang lebih besar dari nilai batas kritis 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

- Hipotesis kedua (H2) juga diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel mediasi, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.504, nilai t-statistik sebesar 3.994 (>1.96), dan nilai p-value sebesar 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan faktor mediasi dalam organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel mediasi, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.376, nilai t-statistik sebesar 2.669 (>1.96), dan nilai p-value sebesar 0.008 (<0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

➤ **Pengaruh Tidak Langsung**

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa

- Hipotesis keempat (H4) diterima. Kinerja Karyawan terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan variabel mediasi dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.253, nilai t-statistik 2.430 (>1.96), dan p-value 0.015 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan secara signifikan memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Dengan PT. BNI

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap PT. Bank Negara Indonesia (BNI). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0.474, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Keabsahan statistik dari hubungan tersebut diperkuat oleh nilai p-value sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, serta nilai t-statistik sebesar 3.994, yang lebih besar dari nilai batas kritis 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap PT. BNI secara statistik signifikan dan dapat diterima. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan keberhasilan organisasi, khususnya dalam lingkungan perbankan yang menuntut tingkat profesionalisme dan kepatuhan yang tinggi terhadap standar operasional prosedur. [14]

Pengaruh Disiplin Dengan Kinerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis menggunakan metode PLS-SEM, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.699, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan secara langsung.

Selain itu, hubungan tersebut didukung oleh nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 7.507 yang lebih besar dari 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, efisien, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. [15]

Pengaruh Disiplin Dengan Kinerja Melalui Mediasi PT BNI

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap PT. BNI melalui kinerja karyawan sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berperan sebagai perantara yang menghubungkan disiplin kerja dengan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja yang tinggi pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap PT. BNI melalui kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0.253, dengan nilai t-statistik sebesar 2.430 yang lebih besar dari 1.96 serta nilai p-value sebesar 0.015 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan memediasi hubungan antara disiplin kerja dan PT. BNI. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap organisasi, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan penerapan disiplin kerja secara konsisten, karena disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan

perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan sistem pengawasan, pemberian motivasi, serta penegakan aturan kerja guna menciptakan karyawan yang disiplin dan berkinerja tinggi.[16]

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Daan Mogot. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi yang direpresentasikan melalui variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berperan sebagai variabel mediasi yang mampu menjembatani hubungan antara disiplin kerja dan keberhasilan organisasi. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi tidak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan aturan kerja yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian motivasi dan pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan relevan.

Referensi

- [1] S. Asriyanti, A. A. Febrianti, F. N. Wulansari, S. Mubarak, and M. I. Anshori, "Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan," no. 3, 2024.
- [2] E. N. Haryani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Yasmin Amanah Media," pp. 25–35, 2025.
- [3] S. R. Pratiwi and I. Sari, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur," vol. 13, no. 4, pp. 965–971, 2024.
- [4] L. S. Ekspress, "Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pana lintas sindo ekspress," vol. 8, no. 1, pp. 1977–1987.
- [5] A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. September, pp. 235–246, 2020.
- [6] L. Haerida, M. A., Chahyono, C., & Setiawan, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing Pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar," *Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 297–305, 2024, doi: 10.35965/jbm.v6i2.4444.
- [7] S. Fahresa, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bento ...," pp. 1376–1385, 2022, [Online]. Available: [http://eprints.upnyk.ac.id/28198/1/Abstrak_141170030_Sahrul Fahresa.pdf](http://eprints.upnyk.ac.id/28198/1/Abstrak_141170030_Sahrul%20Fahresa.pdf)
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung, 2021.
- [9] Z. I. A. Wardhana, *Metode Penelitian*. Eureka Media Aksara, 2023.
- [10] L. M. Abdullah and A. Winarno, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 3, pp. 369–376, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i3.363.
- [11] P. G. Subhaktiyasa, "PLS-SEM for Multivariate Analysis : A Practical Guide to Educational Research using SmartPLS," vol. 4, no. 3, 2024.
- [12] J. Benitez, J. Henseler, A. Castillo, and F. Schubert, "How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research," *Inf. Manag.*, vol. 57, no. 2, p. 103168, 2020, doi: 10.1016/j.im.2019.05.003.
- [13] Siti Shofiyatus Sa'diyah, Tri Wrahatnolo, Joko Joko, and Yulia Fransisca, "Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Resilience Siswa SMK Teknik Ketenagalistrikan menggunakan PLS-SEM," *Jupiter Publ. Ilmu Keteknikan Ind. Tek. Elektro dan Inform.*, vol. 2, no. 4, pp. 223–235, 2024, doi: 10.61132/jupiter.v2i4.443.
- [14] K. A. Prayoga and B. A. Husain, "Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik Jakarta," vol. 2, no. 1, pp. 371–380, 2025.
- [15] A. Fauzi, F. M. Akbar, F. Cahyaningtyas, and L. Adi, "Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," vol. 1, no. 4, pp. 1007–1012, 2023.
- [16] I. Nurdjati, V. Lidya, and D. Pasaribu, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat," vol. 5, no. 2, pp. 151–156, 2022.