

**THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN MODERATING THE INFLUENCE OF  
WORK DISCIPLINE AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT BANK RAKYAT INDONESIA GRESIK BRANCH OFFICE**

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH DISIPLIN  
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG GRESIK**

**Akhmad Qushoyyi Shobri<sup>1</sup>, Kustini Kustini<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional  
"Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[ayikayik12@gmail.com](mailto:ayikayik12@gmail.com)<sup>1</sup>, [kustini.ma@upnjatim.ac.id](mailto:kustini.ma@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline and career development on employee performance through work motivation at Bank Rakyat Indonesia Gresik Branch Office. In this case, motivation, work discipline, and career development are considered important in creating good performance in the company. This study uses a quantitative method using a questionnaire used to collect data and the population in this study are employees of Bank Rakyat Indonesia Gresik Branch Office with a sample size of 72 respondents. Data analysis using the Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that work discipline and career development have no effect on employee performance but work discipline and career development have a positive and significant effect on employee performance through work motivation.*

**Keywords:** Work Discipline; Employee Performance; Work Motivation; Career Development

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Dalam hal ini, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir dianggap penting dalam menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pengembangan Karir

**PENDAHULUAN**

Pada era saat ini meningkatnya perkembangan dunia perbankan akan semakin berkembang juga tingkat persaingan pada perusahaan bank. Perbankan dalam mencapai kesuksesan bergantung kepada kepercayaan pada masyarakat. Salah satu komponen yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan bank dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kegiatannya adalah sumber daya manusia yang dimiliki pada bank. Sumber daya manusia yang baik maka kepercayaan masyarakat bisa didapatkan dan

perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik terdapat fenomena kinerja karyawan yang setiap tahunnya menurun dan belum memenuhi target kinerja yang diharapkan oleh Bank BRI Cabang Gresik yaitu minimal 50% karyawan mendapatkan predikat sangat baik, sedangkan target maksimal dari Bank BRI Cabang Gresik yaitu seluruh karyawan mendapat predikat sangat baik. Terdapat faktor yang menyebabkan kinerja tidak maksimal, diantaranya yaitu mengenai

disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja, disiplin kerja.

Agustini (2019) disiplin kerja yaitu sebuah sikap apiketa a tan karyawan terhadap norma serta aturan yang diberlakukan di perusahaan dan lam meningkatkan keteguhan karyawan dalam menggapai visi dan misi dari perusahaan. Kurangnya disiplin kerja bisa membuat karyawan susah dalam meningkatkan kinerjanya. Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik terjadi permasalahan disiplin kerja, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang terlambat saat bekerja yang terbanyak pada bulan desember 2023 terdapat 15 % karyawan yang datang terlambat saat bekerja dan juga tingkat absensi karyawan yang juga masih tinggi. Sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan tidak bisa optimal dan susah dalam mendapatkan kepercayaan nasabah. Menurut Onsardi (2020) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingginya disiplin kerja seseorang maka akan meningkat juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Selain disiplin kerja, fenomena lain yang terjadi di Bank BRI Kantor Cabang Gresik adalah pengembangan karir. Permasalahan yang terdapat pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik belum maksimalnya pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan ditandai dengan minimnya bentuk pelatihan serta kurangnya keterlibatan karyawan dalam pelatihan. Dengan kurangnya pelatihan peningkatan atau pengembangan kemampuan karyawan membuat karyawan juga susah untuk menentukan karirnya pada masa depan sehingga karyawan akan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya,

Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu karyawan Bidang Sumber Daya Manusia Bank Rakyat

Indonesia Kantor Cabang Gresik mengatakan bahwa pada Kantor Cabang Gresik pemberian motivasi dilakukan hanya dengan cara pemberian bonus. Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui pemberian motivasi kerja pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik hanya dilakukan melalui penambahan bonus pada akhir tahun. Menurut Sunargo (2023) Peningkatan motivasi kerja dapat dilaksanakan menggunakan cara pemberian penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi sangat baik dan memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan diri guna memberikan kinerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Ambo uleng, Awaluddin, Anur Achsanuddin, dan Hasriwana (2023) , menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Kirana Dwi Pangestika, Mediana Silaban, Gladly Olivia Astari, & Maymunah Haitami (2019), menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan berpengaruh secara signifikan pada PT Perkebunan Sumatera Utara. Dari *research gap* diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Kasmir (2021) Disiplin kerja merupakan kemauan dan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang ada pada perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Supriyadi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketersediaan karyawan dalam menjalankan dan

menyelesaikan pekerjaannya dengan mematuhi seluruh peraturan perusahaan dengan sikap disiplin yang dapat ditunjukkan dengan kedatangan yang sesuai dengan jam operasional perusahaan yang sudah ditetapkan, melaksanakan seluruh pekerjaan dengan maksimal, mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai dalam Alfiah (2019) terdapat 5 indikator Disiplin kerja, yaitu: a) kehadiran; b) Ketaatan pada peraturan kerja; c) Ketaatan pada tanggung jawab pekerjaan; d) tingkat kewaspadaan karyawan; e) etika dalam bekerja

### **Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2017) pengembangan karir ialah suatu kegiatan seseorang dalam perusahaan yang bisa membantu seseorang dalam merencanakan karir masa depan pada perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat saling berkembang secara maksimal. Menurut Sadili Samsudin (2010) mendefinisikan pengembangan karir merupakan salah satu usaha meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Hasibuan (2013) terdapat 5 indikator untuk mengukur pengembangan karir, yaitu: a) pendidikan; b) pelatihan; c) mutasi kerja; d) promosi jabatan; e) masa kerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) Mengemukakan bahwa motivasi yaitu sebuah alat rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin diraih. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi yaitu sebuah dorongan

kebutuhan didalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar dapat meraih sebuah tujuan dari motivasinya. Menurut yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam skripsi Ningtyas (2020) indikator motivasi kerja yaitu: a) Prestasi; b) pengakuan; c) pekerjaan itu sendiri; d) tanggung jawab; e) pengembangan potensi individu.

### **Kinerja Karyawan**

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Chairunnisah dalam penelitian Ramadani & Adiwati (2022), mengungkapkan bahwa kinerja ialah perolehan hasil kerja oleh seseorang demi pelaksanaan sebuah tugas tanggung jawab dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Sedangkan menurut Arisanti, Santoso, & Wahyuni (2019) kinerja karyawan yaitu kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan sebuah tugas serta mengembangkannya sesuai dengan peran dan tugas mereka dengan hasil yang diharapkan. Indikator kinerja menurut Robbins dalam Sopiha dan Sangaji (2018) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu: a) kualitas; b) kuantitas; c) ketepatan waktu; d) efektifitas; e) kemandirian.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dan sekunder dalam mendapatkan data penelitian. Data diperoleh melalui distribusi kuesioner dan kajian Pustaka. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 72 karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik.

Kuesioner yang disebarakan kepada responden terdiri dari 19 pernyataan yang diukur menggunakan skala *likert*. Setelah data dikumpulkan, penelitian ini menggunakan alat analisis data *Partial Least Square* yang dioperasikan melalui *SmartPLS 4*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Validitas Konvergen

Dalam penelitian ini validitas indikator dilihat dari nilai *factor loading* pada *outer loading* yang mendefinisikan hubungan indikator dan variabel yang diteliti. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai lebih dari 0,7.

	Disiplin Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.845			
X1.2	0.842			
X1.3	0.712			
X1.4	0.753			
X1.5	0.724			
X2.1		0.884		
X2.2		0.858		
X2.3		0.885		
X2.4		0.875		
X2.5		0.842		
Y1			0.832	
Y2			0.895	
Y3			0.892	
Y4			0.838	
Y5			0.709	
Z1				0.725
Z2				0.783
Z3				0.809
Z4				0.775

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai lebih dari 0,7 sehingga semua indikator yang ada dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen.

### Validitas Diskriminan

Nilai AVE yaitu hal yang mendefinisikan seberapa jauh varian indikator dijelaskan oleh laten variabel. Apabila nilai AVE lebih besar dari 0.5 maka mengindikasikan validitas konvergen yang baik.

	Average Variance Extracted ( AVE )
Disiplin kerja (X1)	0.604
Kinerja Karyawan (Y)	0.699
Motivasi Kerja (Z)	0.598
Pengembangan Karir ( X2)	0.755

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai AVE pada variabel disiplin kerja memiliki nilai 0.604, pengembangan karir 0.699, motivasi kerja 0.598, kinerja karyawan 0.755. Sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas dalam penelitian ini dapat dianggap baik karena nilai pada AVE lebih besar dari 0.5.

### Composite Reliability

*Composite Reliability* yaitu konstruk yang menjelaskan indikator-indikator yang digunakan dianggap stabil dan konsisten dalam pengukuran jika nilai lebih dari 0.7.

	Composite Reliability
Disiplin kerja (X1)	0.883
Kinerja Karyawan (Y)	0.920
Motivasi Kerja (Z)	0.856
Pengembangan Karir ( X2)	0.939

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Hasil table diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

### R-Square

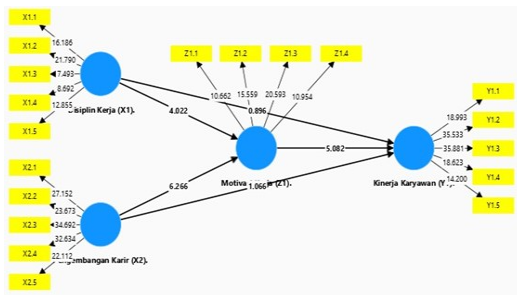
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.688	0.674
Motivasi Kerja (Z)	0.627	0.617

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Nilai *R-Square* kinerja karyawan sebesar 0.688 ini bisa diartikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan intervening antara lain disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja varian sebesar 68% , sedangkan sisanya sebesar 32%

dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini, selain itu ada nilai *R-Square* dari motivasi kerja sebesar 0,627 yang dapat diartikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena motivasi kerja yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan pengembangan karir varian sebesar 62% , sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini .

**Analisis Model PLS**



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Dalam model analisis PLS dapat dilihat bahwa terdapat *P-Values* yang menunjukkan hasil lebih besar dari 0.05 dan lebih kecil dari 0,05 dan *T-Statistic*. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak dapat diterima dengan *Path Coefficients* sebesar 0.092, dan nilai *T-Statistic* sebesar 0,896 lebih kecil dari nilai  $Z \alpha = 0.05 ( 5\% ) = 1,96$ , maka Tidak Signifikan ( Positif )
2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak dapat diterima dengan *Path Coefficients* sebesar 0.137, dan nilai *T-Statistic* sebesar 1,066 lebih kecil dari nilai  $Z \alpha = 0.05 ( 5\% ) = 1,96$ , maka Tidak Signifikan ( Positif )
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, dapat diterima dengan *Path Coefficients* sebesar 0.369, dan nilai *T-Statistic* sebesar 4.022 lebih besar

- dari nilai  $Z \alpha = 0.05 ( 5\% ) = 1,96$ , maka Signifikan ( Positif )
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, dapat diterima dengan *Path Coefficients* sebesar 0.526, dan nilai *T-Statistic* sebesar 6,266 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0.05 ( 5\% ) = 1,96$ , maka Signifikan ( Positif )
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima dengan *Path Coefficients* sebesar 0.659, dan nilai *T-Statistic* sebesar 5.082 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0.05 ( 5\% ) = 1,96$ , maka Signifikan ( Positif )
6. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, dapat diterima dengan *Path Coefficients* sebesar 0.347, dan nilai *T-Statistic* sebesar 4.197 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0.05 ( 5\% ) = 1,96$ , maka Signifikan ( Positif )
7. Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, dapat diterima dengan *Path Coefficients* sebesar 0.243, dan nilai *T-Statistic* sebesar 3.034 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0.05 ( 5\% ) = 1,96$ , maka Signifikan ( Positif )

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti memperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Indikator yang paling berpengaruh pada disiplin kerja yaitu kehadiran artinya kehadiran karyawan tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan , hal ini karena jam operasional pada perusahaan perbankan merupakan sebuah hal yang pokok dimana karyawan datang terlambat

maupun tidak perusahaan bank akan selalu buka tepat waktu sesuai jam operasionalnya dan juga dibutuhkan keselarasan rasa disiplin kerja antar sesama departemen. Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik karyawan masih kurang akan kesadaran dalam pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan memang menjalankan disiplin kerja sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, akan tetapi karyawan masih belum bisa menyadari bagaimana pentingnya disiplin kerja dan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu dibutuhkan pencerdasan kepada karyawan akan pentingnya disiplin kerja dan penerapan sanksi disiplin kerja yang baik dan adil.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Kirana Dwi Pangestika, Gladys Olivia Astari, Mediana Silaban, & Maymunah Haitami (2019), menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambo uleng, Awaluddin, Anur Achsanuddin, dan Hasriwana (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti memperoleh bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Indikator yang paling berpengaruh pada pengembangan karir yaitu mutasi kerja artinya dengan adanya mutasi kerja karyawan masih belum bisa meningkatkan kinerjanya hal ini dikarenakan mutasi kerja yang ada pada

perusahaan berjalan dengan lambat harus dimulai dari bawah seperti melalui unit ke unit lalu meningkat ke kantor cabang pembantu, lalu ke kantor cabang dan seterusnya, sehingga karyawan tidak terlalu fokus terhadap mutasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam peningkatan kinerjanya. Kurangnya pelatihan yang diberikan juga membuat karyawan merasa kurang tertarik dengan mutasi kerja karena merasa takut akan kemampuannya. Maka perlunya percepatan dalam mutasi kerja dan juga pemberian pelatihan yang cukup agar karyawan dapat mengembangkan kemampuannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amavisca dan Gendut (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anizah Cahyawati Setiyaningrum (2019) , menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Peneliti memperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Indikator yang paling berpengaruh pada disiplin kerja yaitu kehadiran yang artinya dengan kehadiran bisa meningkatkan motivasi karyawan. Tingginya motivasi karyawan yang sudah terbentuk akan membuat karyawan lebih bekerja keras lagi dalam mencapai target kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penerapan aturan norma-norma dengan baik pada sebuah perusahaan akan membuat karyawan lebih memikirkan kembali apa

yang akan mereka perbuat. Dengan pertimbangan-pertimbangan aturan dan norma-norma yang dipikirkan karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal baik dalam proses kerjanya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Layinatus Sufiya (2021) yang menyatakan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja**

Peneliti memperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Indikator yang paling berpengaruh pada pengembangan karir yaitu mutasi kerja artinya dengan adanya mutasi kerja pada sebuah perusahaan bisa membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Dengan adanya pengembangan karir yang baik akan membuat dorongan atau menjadi perangsang sehingga karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja karena karyawan akan memenuhi keinginan dari dirinya seperti dalam mencapai prestasi yang baik atau jabatan yang diinginkan dimasa depan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Haikal(2021), yang menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga provinsi Jawa Timur.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti memperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Indikator yang paling berpengaruh dalam motivasi kerja yaitu pekerjaan itu sendiri sehingga kenyamanan dan

kesukaan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja karena merasa nyaman dan merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya. Dengan motivasi kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Ardiansyah & Kustini (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. APT.. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Okta Sirajida & Sulastri Irbayuni (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Surya Sakti Surabaya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik dapat diterima. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan akan membuat karyawan akan lebih termotivasi dalam mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang sudah terbentuk akan membuat karyawan takut dalam melanggar disiplin kerja yang sudah dibentuk oleh perusahaan karena karyawan akan termotivasi agar tidak terlambat kerja, tidak melanggar sop, tidak melanggar peraturan kerja agar mendapatkan prestasi kerja yang baik. Dengan terbentuknya motivasi kerja akan membuat karyawan lebih bekerja keras lagi dalam meningkatkan kinerjanya

diiringi dengan dorongan dalam dirinya dengan tidak melanggar disiplin kerja yang ada di perusahaan.

Hasil peneltihan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma Alia, Ni Nyoman Sawitri, Adi Wibowo Noor Fikri (2023) ,menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. XYX.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Peneliti memperoleh bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Menurut Mangkunegara (2017) Pengembangan karir ialah suatu kegiatan seseorang dalam perusahaan yang bisa membantu seseorang dalam merencanakan karir masa depan pada perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat saling berkembang secara maksimal. Dengan penerapan pengembangan karir yang baik akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, karena karyawan akan mendapatkan dorongan lebih seperti dorongan dalam mencapai posisi jabatan yang diinginkan oleh karyawan. Dengan adanya dorongan seperti kenaikan jabatan karyawan akan lebih giat dalam bekerja lagi agar bisa mendapatkan pengembangan karir yang akan diberikan kepada karyawan .

Hasil peneltihan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Montela Noverahman, Ramdhani Bayu Putra, Muhamad Fikri Ramadhan, dan Yulasmu (2023) , menunjukkan hasil bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

### **Saran**

Dari hasil penelitian ini tercipta beberapa saran yang dapat dilakukan yaitu:

1. Perusahaan diharapkan lebih memberikan contoh penerapan disiplin kerja yang baik, pemberian sosialisasi akan pentingnya disiplin kerja beserta penerapan sanksi yang adil dan tepat sasaran agar karyawan lebih termotivasi lagi meningkatkan disiplin kerjanya guna meningkatkan kinerjanya.
2. Perusahaan lebih memberikan motivasi kerja dalam rangka pengembangan karir seperti pemberian pelatihan yang cukup bagi karyawan sesuai dengan *job spesifcation* karyawan serta lebih menghargai pencapaian karyawan dengan memberikan mutase kerja, promosi jabatan, dan juga pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga karyawan bisa termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi penelitian selanjutnya, studi ini dapat dipakai sebagai acuan penelitian selanjutnya terkait disiplin



kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan untuk menggunakan indikator maupun variabel tambahan agar dapat mengetahui variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (1), 231-258.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.
- Alia, R., Sawitri, N., & Fikri, W. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Xyx. *Jurnal Ekonomika*, Vol. 12 No.1.
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, P. H. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP: JuRNAL Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Vol 5 No 4
- Arisanti, K. D., Santoo, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1):101.
- Dharmoko, R. J., Gama, I., & Parwita, B. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*.
- Haikal. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Sains Manajemen*, Vol : 7, No : 1.
- Kasmir, T. D. (2021). *Effect Of Workload And Work Discipline On Employee Performance Of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, Vol. 2 Issue
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Ningtyas, A. (2020). Pengaruh *Hygiene Factor Dan Motivation Factor* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ksp Primer Koppabri Nganjuk.
- Noverahman, M., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasma. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Kantor Bpbd Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol. 4 No. 2.
- Onsardi, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Repec : Reaserch Papers In Economics*.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Simetri Putra

- Perkasa. *Jkbm : Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, (2).
- Ramadani, F., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arsynergy Resource. . *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*.
- Rio, M. A., & Dharmawan , D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia Tbk Kcu Matraman. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiyaningrum, A (2019) Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol.7 No.3.
- Sunargo, K. D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sat Nusapersada Tbk. *Eco-Buss*, Vol 6 No 2. Doi:<https://doi.org/10.32877/Eb.V6i2.682>
- Supriyadi, S. D. (2019). *The Role Of Workload And Work Discipline In Improving Job Satisfaction And Performance Of Outsourcing Employees. International Journal Of Scientific Research And Management.*, Vol. 7 Issue 10 October 2019.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sirajida, A. O & Irbayuni, S. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya. *Nautical: jurnal ilmiah multidisiplin*. Vol. 1 No 12.
- Sopiah , & Sangaji , M. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offest.
- Ulung,A., Awaludin., Achsanuddin Anur., & Hasriwana ( 2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Jurnal Ilmiah Ekonomi & Bisnis*, Vol. 2 No. 1