

**PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA DOSEN**

**Imam Sofi'i<sup>1\*</sup>, Nandang Hidayat<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang<sup>1</sup>, Universitas Pakuan<sup>1,2</sup>

\*E-mail Penulis Korespondensi: dosen00152@unpam.ac.id

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam sektor pendidikan, berfungsi sebagai landasan untuk mencapai pendidikan berkualitas dan efektivitas kelembagaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja dosen, yang berpotensi bertindak sebagai elemen dasar yang mendukung efektivitas dosen yang termotivasi. Penelitian ini, metode yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif Asosiatif dengan pendekatan kausal Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang PSDKU Serang yang berjumlah 56 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen yang berjumlah 56 Semua Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis dimasukkan kedalam sampel responden, dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampling jenuh/total. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5 dengan menggunakan metode skala likert yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier dan analisis Jalur dengan menggunakan Data dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja dosen, disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen, motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Institusi pendidikan hendaknya merancang program yang mendorong disiplin kerja di kalangan dosen, seperti pelatihan dan workshop yang menekankan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Dosen

**ABSTRACT**

Human resources (HR) play an important role in the education sector, serving as the foundation for achieving quality education and institutional effectiveness. This study aims to explore how work motivation and work discipline contribute to lecturer performance, which has the potential to act as a basic element that supports the effectiveness of motivated lecturers. This study, the method used by the author is Associative quantitative research with a causal approach The population in this study were Lecturers of the Faculty of Economics and Business, Pamulang University PSDKU Serang, totaling 56 respondents. The sample in this study was Lecturers totaling 56 All Lecturers at the Faculty of Economics and Business were included in the respondent sample, with the sampling technique used being saturated/total sampling. The data collection technique used in this study used a questionnaire with a Likert scale of 1-5 using the Likert scale method, namely strongly disagree, disagree, undecided, agree, and strongly agree. The data analysis techniques in this study are Linear Regression analysis and Path analysis using Data were analyzed using path analysis with the help of SPSS

version 26. The results of the study show that work discipline affects lecturer performance, work discipline affects work motivation, work motivation affects lecturer performance, work motivation mediates the influence of work discipline on lecturer performance. Educational institutions should design programs that encourage work discipline among lecturers, such as training and workshops that emphasize the importance of discipline in achieving educational goals.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Lecturer Performance.

diterima	5 Januari 2025	direview	31 Oktober 2025	diterbitkan	17 November 2025
----------	----------------	----------	-----------------	-------------	------------------

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam sektor pendidikan, berfungsi sebagai landasan untuk mencapai pendidikan berkualitas dan efektivitas kelembagaan. Pentingnya manajemen SDM di lembaga pendidikan digarisbawahi oleh berbagai penelitian yang menyoroiti bagaimana kualitas pendidik dan staf administrasi secara langsung berdampak pada hasil Pendidikan (Haidar et al., 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, dan manajemen SDM yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kualitas sumber daya ini dalam organisasi pendidikan (Darimus & Hanif, 2023). Pernyataan ini dikuatkan oleh Pusvitasari, yang mencatat bahwa perilaku, kualitas, dan kinerja lembaga pendidikan secara intrinsik terkait dengan kualitas sumber daya manusianya (Pusvitasari, 2021). Dengan demikian, terbukti bahwa mengoptimalkan sumber daya manusia bukan hanya tugas administrasi tetapi strategi mendasar untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan sangat penting untuk menumbuhkan keunggulan kompetitif dalam lanskap pendidikan yang semakin mengglobal. Rustamin mengartikulasikan bahwa

lembaga pendidikan membutuhkan pendidik profesional yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan beradaptasi dengan lingkungan yang kompetitif, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Rustamin, 2023). Perspektif ini sejalan dengan pernyataan Jannah bahwa manajemen SDM yang efektif mencakup berbagai aspek operasional lembaga pendidikan, termasuk kurikulum dan manajemen fasilitas, yang sangat penting untuk mengoptimalkan hasil pendidikan (Jannah, 2023). Integrasi praktik SDM yang kuat sangat penting untuk menavigasi kompleksitas tuntutan pendidikan modern, terutama mengingat kemajuan teknologi yang pesat dan harapan masyarakat yang berubah.

Tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia bersifat beragam, seperti yang disoroti oleh Sholeh, yang membahas pentingnya strategis manajemen SDM dalam memaksimalkan kualitas pendidikan (Sholeh, 2022). Lanskap pendidikan kontemporer memerlukan strategi manajemen SDM yang canggih yang tidak hanya memenuhi kebutuhan kepegawaian mendesak tetapi juga fokus pada pengembangan jangka panjang dan retensi pendidik berkualitas. Julhadi dan Ritonga lebih lanjut menekankan

pentingnya memandang guru sebagai profesional dalam kerangka manajemen SDM, mengadvokasi perencanaan dan organisasi yang komprehensif untuk meningkatkan daya saing pendidikan dalam konteks kemajuan masyarakat (Juhladi & Ritonga, 2023). Pendekatan holistik untuk manajemen SDM ini sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan di mana pendidik dapat berkembang dan berkontribusi secara bermakna bagi keberhasilan mahasiswanya.

Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam memberikan layanan berkualitas di dalam lembaga pendidikan, yang menunjukkan bahwa interaksi antara karyawan dan lingkungan pendidikan adalah yang terpenting (Rahmi et al., 2020). Penekanan pada praktik SDM yang etis pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan mempertahankan budaya kelembagaan yang positif (Alfarizi et al., 2022; Dar & Armo, 2022; Syaechurodji et al., 2024). Aspek budaya ini sangat relevan di lembaga pendidikan Islam, di mana integrasi nilai-nilai etika ke dalam praktik SDM dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kepercayaan masyarakat. Selain itu, kebutuhan akan pengembangan dan pelatihan profesional yang berkelanjutan bagi pendidik tidak dapat dilebih-lebihkan. Perlunya upaya manajemen SDM yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa pendidik dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan terbaru untuk memenuhi tuntutan sektor pendidikan yang terus berkembang (Lantang, 2023). Perspektif ini didukung oleh Mualim, yang menekankan bahwa manajemen SDM yang efektif merupakan bagian integral untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di lembaga pendidikan (Mualim, 2023). Komitmen terhadap

pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan kemampuan pendidik tetapi juga berkontribusi pada budaya keunggulan dalam lingkungan pendidikan.

Kinerja dosen yang rendah sering dikaitkan dengan motivasi kerja yang tidak memadai, yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan dukungan yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja di kalangan dosen, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka (Osifila & Titilayo Abimbola, 2020; Otache & Inekwe, 2021). Faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dosen (Indrasari, 2017; Nasir et al., 2017). Selain itu, motivator intrinsik dan ekstrinsik, termasuk gaji dan peluang pertumbuhan profesional, sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja (Awodiji et al., 2020; Bui, 2019). Ketika dosen mengalami kepuasan kerja yang rendah, mereka lebih cenderung menunjukkan niat pergantian dan penurunan kinerja (Otache & Inekwe, 2021; Santika et al., 2021). Oleh karena itu, menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan mengatasi faktor motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dosen di lingkungan pendidikan tinggi (Huda & Siahaan, 2022; Narasuci et al., 2018; Siahaan et al., 2022).

Kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang merupakan faktor penting dalam mencapai hasil pendidikan yang efektif. Studi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja dosen, karena pendidik yang disiplin

cenderung mematuhi norma dan harapan kelembagaan, sehingga meningkatkan efektivitas mereka dalam mengajar (Dehotman, 2023; Lesmana et al., 2021). Misalnya, penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan di antara dosen, yang penting untuk mempertahankan standar kinerja yang tinggi (Astuti & Pratama, 2021; Kiki & Hardiyana, 2021). Selain itu, penegakan disiplin kerja melalui kebijakan organisasi dan kepemimpinan dapat lebih meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan terstruktur yang kondusif untuk belajar mengajar (Calen et al., 2022). Integrasi disiplin kerja dengan faktor motivasi juga memainkan peran penting, karena memastikan bahwa dosen tetap berkomitmen pada tanggung jawab profesional mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan hasil pendidikan (Amelia et al., 2024; Arsad et al., 2024; Haryadi et al., 2022).

Berdasarkan kajian literatur, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun belum banyak yang meneliti peran motivasi kerja sebagai mediator dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya di lingkungan universitas swasta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang PSDKU Serang. Penelitian ini hanya berfokus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, populasi dan sampel di ambil sebagai Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi dan Manajemen. Berdasarkan data kinerja dosen Universitas Pamulang masih terbilang rendah, hal itu dapat terlihat dari jabatan fungsionalnya. Universitas Pamulang PSDKU Serang

baru memiliki 2 dosen yang jabatan fungsionalnya lektor, dan untuk jabatan asisten ahli 11 orang dari total 56 dosen.

Penelitian tentang dampak motivasi kerja terhadap kinerja dosen mengungkapkan beberapa kesenjangan yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Sementara penelitian yang ada menggarisbawahi pentingnya motivasi kerja sebagai penentu efektivitas dosen, muncul inkonsistensi terkait interaksinya dengan variabel lain, seperti lingkungan kerja dan disiplin (Herawaty, 2023). Menyoroti bahwa kompetensi tidak selalu berkorelasi dengan kinerja, menunjukkan bahwa motivasi mungkin memainkan peran yang lebih kompleks daripada yang dipahami sebelumnya. Selain itu, efek mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja masih kurang dieksplorasi, terutama dalam konteks pendidikan yang beragam. Selain itu, sementara beberapa penelitian menegaskan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja (Bui, 2019), yang lain menunjukkan bahwa faktor eksternal, seperti gaji dan peluang promosi, secara signifikan membentuk tingkat motivasi. Hal ini menunjukkan perlunya model komprehensif yang mengintegrasikan faktor-faktor ini untuk lebih memahami dampak kolektifnya terhadap kinerja dosen. Penelitian di masa depan dapat memperoleh manfaat dari studi longitudinal yang meneliti bagaimana dinamika motivasi berkembang dari waktu ke waktu dan memengaruhi hasil kinerja di berbagai pengaturan pendidikan (Puspitasari & Wulandari, 2022; Putri et al., 2019).

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen mengungkapkan beberapa kesenjangan yang patut dieksplorasi lebih lanjut. Sementara penelitian yang ada secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja dosen

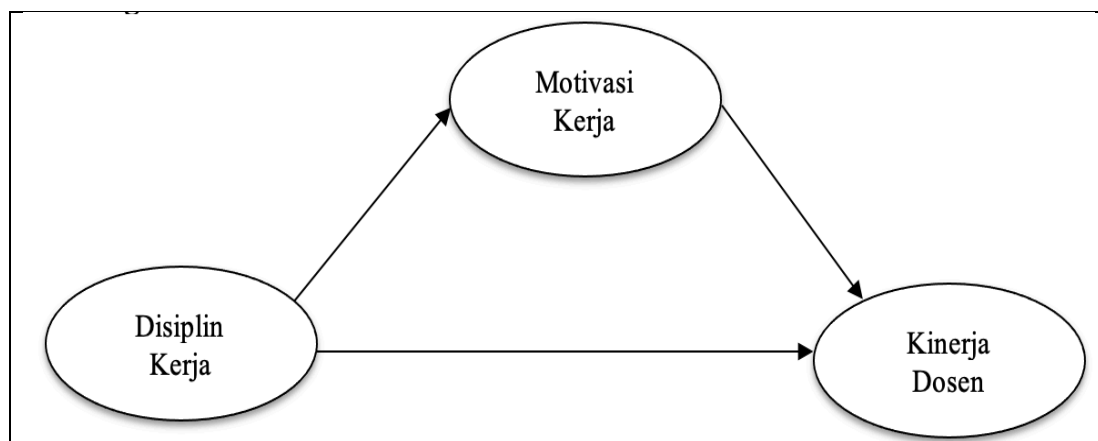
(Hatta, 2024), mekanisme di mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja masih belum dipahami secara memadai. Misalnya, peran komitmen organisasi sebagai faktor mediasi dalam hubungan ini telah disorot tetapi belum diselidiki secara menyeluruh (Hatta, 2024;

Beberapa penelitian menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja, mereka sering gagal memperhitungkan interaksi faktor motivasi lainnya. Hal ini menunjukkan perlunya model komprehensif yang mengintegrasikan disiplin kerja dengan variabel seperti motivasi dan kepuasan kerja untuk lebih memahami dampak kolektifnya terhadap kinerja dosen. Penelitian di masa depan dapat memperoleh manfaat dari studi longitudinal yang meneliti bagaimana

Lesmana et al., 2021). Selain itu, dampak faktor eksternal, seperti ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja, terhadap hubungan antara disiplin kerja dan kinerja masih kurang dieksplorasi

disiplin kerja berkembang dari waktu ke waktu dan pengaruhnya terhadap kinerja dalam berbagai konteks pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja dosen, yang berpotensi bertindak sebagai elemen dasar yang mendukung efektivitas dosen yang termotivasi. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan hasil kinerja.



**Gambar 1. Kerangka Model Penelitian**

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan kausal untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel. Proses jenis penelitian pendekatan kausal adalah suatu analisis yang akan mencari gambaran mengenai hubungan, pengaruh, dampak, dan akibat sebab akibat dari berbagai konsep atau faktor atau yang dalam beberapa hal dirancang

dalam ilmu manajemen (Ferdinand, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang PSDKU Serang yang berjumlah 56 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen yang berjumlah 56 Semua Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis dimasukkan kedalam sampel responden, dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampling jenuh/total,

artinya seluruh populasi ditarik sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Berdasarkan sampel penelitian, diperoleh 56 kuesioner dari responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier dan analisis Jalur dengan menggunakan program bantuan SPSS versi 26, kemudian untuk mengetahui pengaruh antar variabel menggunakan analisis inferensial dengan program bantuan SPSS versi 26 melalui analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, perhitungan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang meliputi normalitas dan multikolinieritas data. Uji-t dan Analisis Jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dengan melihat nilai t-statistik dan signifikansi.

likert 1-5 dengan menggunakan metode skala likert yaitu sangat tidak setuju, tidak

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji asumsi, perlu tindakan uji validitas untuk menunjukkan seberapa positif suatu instrumen metode atau cara mengukur sesuatu yang dirancang. Motivasi kerja diukur menggunakan 5 Indikator dengan 15 Pernyataan, disiplin kerja menggunakan 5 indikator dengan 15 pernyataan, dan kinerja dosen menggunakan 4 indikator dengan 15 pernyataan. Penelitian ini mencoba menguji validitas dengan melihat angka validitas nilai skor. Lebih lanjutnya, untuk melihat hasil perhitungan uji validitas, dan hasil perhitungan reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1 validitas dan reliabilitas di bawah ini.

Tabel 1. Validity and Reliability Test

Item Statement	Validity Convergent	r-table	Decision	Reliability Convergent
Disiplin Kerja				0.856
X 1	0,656	0.263	Valid	
X 2	0,733	0.263	Valid	
X 3	0,754	0.263	Valid	
X 4	0,623	0.263	Valid	
X 5	0,569	0.263	Valid	
Motivasi Kerja				0.922
Z 1	0,768	0.263	Valid	
Z 2	0,694	0.263	Valid	
Z 3	0,806	0.263	Valid	
Z 4	0,832	0.263	Valid	
Z 5	0,787	0.263	Valid	
Kinerja Dosen				0.874
Y 1	0,688	0.263	Valid	
Y 2	0,639	0.263	Valid	
Y 3	0,686	0.263	Valid	
Y 4	0,627	0.263	Valid	

Tabel 1. menunjukkan bahwa semua variabel indikator pernyataan untuk setiap variabel pada masing-masing indikator memiliki nilai r-hitung > 0.263, yang secara otomatis memenuhi standar validitas data. Indikator dianggap akurat jika setiap poin r-hitung

nilai validitas r adalah > 0.263. Tidak hanya melihat validitas nilai reliabilitas juga, yang harus lebih besar dari 0,60. Dalam rata-rata nilai alpha terletak di atas 0,60. Berikut ini hasil uji asumsi klasik dari data normalitas yang terbukti

data terdistribusi normal dapat di lihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25669356
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.040
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 2 menunjukkan besarnya normalitas kolmogorov-smirnov tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan data

residual yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pemeriksaan multikolinieritas berikut dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Multiklonieritas Test

Tableicients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work Motivation	0.224	4.469
	Work Discipline	0.224	4.469
a. Dependent Variable: Lecturer Performance			

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 3. Dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 4.469 dan nilai Tolerance sebesar 0.224. Hasil keputusan uji multikolinieritas adalah apabila nilai toleransi (0.224) > 0.10 dan VIF (4.469)

<10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinieritas antar variabel independent dalam model penelitian ini. Analisis regresi linear berganda berikut dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Regresi Linear Test

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.853	3.238		1.499	.140
	MotivasI Kerja	.298	.113	.283	2.635	.011
	Disiplin Kerja	.620	.099	.670	6.248	.000
a. Dependent Variable: Lecturer Performance						

Konstanta positif 4.853 artinya jika nilai motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja dosen adalah 4.853. Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai positif 0.298, yang berarti bahwa jika nilai motivasi kerja mengalami kenaikan satu kali seratus % maka kinerja dosen mengalami kenaikan 0.298 kali. Nilai Koefisien regresi

variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0.620, Hal ini menjelaskan bahwa jika nilai disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu kali seratus %, maka variabel kinerja dosen mengalami kenaikan sebesar 0.620 kali. Berikut hasil analisis dalam pengujian hipotesis yang disajikan dalam Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hipotesis Test

Variable	T-value	P-values	Result
DK → KD	6.248	0.000	Accepted
MK → KD	2.635	0.011	Accepted
DK → MK	6.900	0.000	Accepted
DK → MK → KD	4.876	0.000	Accepted

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2025

Tabel 5 menunjukkan secara statistik hipotesis pertama, temuan ini secara statistik, hasil uji t pada asumsi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Haryadi et al., 2022).

Hipotesis ke 2 hasil uji t pada asumsi motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja dosen. Karena motivasi kerja yang dimilikinya sudah dalam kategori baik. Motivasi kerja memiliki peran yang dominan dalam meningkatkan kinerja dosen. Ini semua dapat ditunjang dengan adanya pemberian motivasi, karena secara tidak langsung, motivasi merupakan perangsang bagi mereka agar bisa bekerja lebih baik, dan bisa mendorong mereka untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih bergairah, sehingga

akan menguntungkan perusahaan (Ahlstedt et al., 2023; Collie, 2023). Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi/institusi, dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja (Li et al., 2023; Popoola & Fagbola, 2023).

Temuan ketiga pada hipotesis yang menyatakan bahwa efektivitas disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja (Li et al., 2023; Popoola & Fagbola, 2023). Bahkan bagi karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai anggapan bahwa tugas mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, dan bagi karyawan yang tidak termotivasi, maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak

dapat tercapai (Heidari et al., 2024; Kohonen et al., 2023). Sedangkan disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat manajer berkomunikasi kepada karyawannya agar merubah perilaku Ia/lu untuk menambah kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan. (Suryawan & Salsabilla, 2022). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Parta et al., 2023). Temuan selanjutnya dalam penelitian ini motivasi mampu memediasi antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Disiplin kerja yang ditandai dengan kepatuhan terhadap norma dan tanggung jawab organisasi diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya berpengaruh positif

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki dosen, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dosen yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, antusiasme, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dosen yang disiplin lebih mudah termotivasi untuk mencapai tujuan akademik dan institusional. Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja dosen (Hatta, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa dosen yang disiplin lebih cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, karena disiplin menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap peran mereka (Hatta, 2024; Lesmana et al., 2021). Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor mediasi yang menerjemahkan efek disiplin kerja menjadi hasil kinerja yang lebih baik. Ketika dosen termotivasi, mereka lebih terlibat dalam pengajaran dan tanggung jawab profesional mereka, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik (Prabowo et al., 2018). Hipotesis ini didukung oleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dosen di lingkungan pendidikan tinggi (Hatta, 2024; Lesmana dkk., 2021; Prabowo et al., 2018).

terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan dalam teori manajemen sumber daya manusia bahwa disiplin kerja merupakan faktor fundamental yang membentuk motivasi dan kinerja. Dalam konteks pendidikan tinggi, disiplin dan motivasi kerja menjadi dua aspek utama yang menentukan efektivitas dosen dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, peneliti, dan pengabdian masyarakat.

##### Saran

Bagi institusi pendidikan, disarankan untuk merancang program peningkatan

disiplin kerja melalui pelatihan, workshop, serta penerapan sistem evaluasi dan penghargaan yang konsisten. Program tersebut dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen dosen terhadap institusi. Dalam aspek motivasi kerja, pihak manajemen universitas perlu memberikan insentif, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karier dan profesionalisme agar dosen tetap termotivasi dan produktif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang

berpotensi memengaruhi kinerja dosen, seperti kepuasan kerja, organizational citizenship behavior (OCB), dan kepemimpinan transformasional. Dengan memperluas model penelitian, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja dosen di pendidikan tinggi. Penelitian di masa mendatang juga dapat memperluas cakupan responden dari berbagai fakultas atau universitas agar hasilnya lebih general dan representatif.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Ahlstedt, C., Moberg, L., Brulin, E., & Nyberg, A. (2023). Do illegitimate tasks matter for registered nurses' work motivation? A cross-sectional study based on a nationally representative sample of Swedish nurses. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5, 100159. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100159>
- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Syaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902. [www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index](http://www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index)
- Amelia, L., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 801–807.
- Arsad, Sobari, M. A. A., Indra, & Haryadi, D. (2024). The effect of work motivation and work discipline on employee performance. *Journal of Management Science*, 7(1), 437–443. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.430>
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance at Pt. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 121–132. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.265>
- Awodiji, Adewale, O., Gbenga, A. I., Cecilia, O. O., . O., . K.-A., & Lheanacho, C. (2020). Qualitative Analysis of University Lecturers' Job Satisfaction in Kwara State, Nigeria. *The African Journal of Behavioural and Scale Development Research*, 2(1), 64–72. <https://doi.org/10.58579/AJB-SDR/2.1.2020.64>
- Bui, N. T. (2019). Factors affecting job satisfaction of lecturers- evidence from Vietnamese universities. *Archives of Business Research*, 7(10), 19–40. <https://doi.org/10.14738/abr.710.7209>
- Calen, Nururly, S., Butarbutar, I. P., Simatupang, S., & Silalahi, M. (2022). Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect

- on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 335–342.  
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>
- Collie, R. J. (2023). Teachers' work motivation: Examining perceived leadership practices and salient outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104348.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104348>
- Dar, F. A., & Armo, C. S. (2022). Human Resource Development in District Shopian of Jammu and Kashmir-A Geographical Analysis. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 9(04), 6906–6924.  
<https://doi.org/10.18535/ijsshi/v9i04.04>
- Darimus, D., & Hanif, M. D. (2023). Optimizing Educational Quality in Private Madrasahs: The Influence of Human Resource Management, Organizational Culture, and Community Participation in Pekanbaru City. *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 94.  
<https://doi.org/10.24014/potensia.v9i1.24238>
- Dehotman, K. (2023). Relation of Working Discipline and Employee Performance. *Ijamb*, 1(2), 60–66.  
<https://doi.org/10.54099/ijamb.v1i2.689>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Kelima). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haidar, M. A., Hasanah, M., & Ma'arif, M. A. (2023). Educational Challenges to Human Resource Development in Islamic Education Institutions. *Munaddhomah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 366–377.  
<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.309>
- Haryadi, D., Setiawati, E. T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.
- Hatta, M. (2024). Impact on Transformational, Professional Leaders and Work Discipline on Lecturer Performance Through Organizational Commitment of Private University at LLDIKTI Region IX. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 14(1), 901–914.  
<https://doi.org/10.37680/qalamuna.v14i1.5057>
- Heidari, S., Tavakkoli-Moghaddam, R., Salimi, B., Mehdizadeh-Somarin, Z., & Hamid, M. (2024). An integrated approach for evaluating and improving the performance of hospital ICUs based on ergonomic and work-motivational factors. *Computers in Biology and Medicine*, 168, 107773.  
<https://doi.org/10.1016/j.compbiomed.2023.107773>
- Herawaty, H. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance With Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Permodalan Nasional Madani Bogor Branch Office. *International Journal of Asian Business and Management*, 2(4), 491–512.  
<https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i4.5660>
- Huda, N., & Siahaan, E. (2022). Optimizing Lecturer Performance Through Online Learning Competence and Job Satisfaction in

- the Post-Pandemic Era. *Amar (Andalas Management Review)*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.25077/amar.6.1.1-13.2022>
- Indrasari, M. (2017). The Effect of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style on the Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Teaching in State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.25139/sng.v7i1.30>
- Jannah, R. (2023). Human Resource Management in Islamic Education. *Ajesh*, 2(11), 1355–1361. <https://doi.org/10.46799/ajesh.v2i11.167>
- Julhadi, & Ritonga, M. (2023). Human Resource Management in Islamic Educational Institutions to Improve Competitiveness in Society 5.0 Era. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(2), 611–619. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180231>
- Kiki, A. P., & Hardiyana, A. (2021). Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*, 15(2), 92–100. <https://doi.org/10.55208/jebe.v15i2.241>
- Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2023). What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 148, 104567. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104567>
- Lantang, D. (2023). Human Resource Management in Special Education. *Interdisciplinary Journal and Hummanity (Injurity)*, 2(4), 344–365. <https://doi.org/10.58631/injurity.v2i4.67>
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 312–324. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.393>
- Li, C., Hu, X., Wu, Y., Kee, Y. H., & Cho, H. (2023). Work climate, motivation, emotional exhaustion, and continuance intention in sport volunteers: A two-wave prospective survey. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(2), 137–143. <https://doi.org/10.1016/j.ajsep.2023.08.004>
- Mualim, A. (2023). Developing Human Resource Management IN Increasing Sustainable Competitive Advantage IN SMAN 4 Bekasi Student. *Jemsi (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*, 9(6), 2960–2970. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1873>
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645–653. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Nasir, M., Wiyono, B. B., Supriyono, S., & Supriyanto, A. (2017). The

- Relationship Between Motivation, Organisational Commitment and Competence With Job Satisfaction and Lecturers Performance. *International Journal of Learning and Development*, 7(3), 165. <https://doi.org/10.5296/ijld.v7i3.11688>
- Osifila, G. I., & Titilayo Abimbola, A. (2020). Workload and lecturers' job satisfaction in Adekunle Ajasin University, Akungba-Akoko, Ondo State, Nigeria. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(3), 416–423. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i3.16140>
- Otache, I., & Inekwe, E.-O. I. (2021). The Relationship Between Job Satisfaction, Turnover Intentions and Performance of Nigerian Polytechnic Lecturers With Doctorate Degrees. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(2), 762–783. <https://doi.org/10.1108/jarhe-10-2020-0360>
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Puspitasari, P., & Wulandari, R. D. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Discipline in Wiyung Sejahtera Hospital. *The Indonesian Journal of Public Health*, 17(2), 273–284. <https://doi.org/10.20473/ijph.v17i2.2022.273-284>
- Pusvitasari, R. (2021). Human Resources Management in Improving the Quality of Education. *Al-Tanzim Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 125–135. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2549>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Rahmi, E., Patoni, A., & Sulistyorini, S. (2020). The Management of Human Resources Development in Increasing the Quality of Islamic Education Institutions. *Al-Ta Lim*, 27(2), 166–178. <https://doi.org/10.15548/jt.v27i2.624>
- Rustamin, R. (2023). Human Resources Development Model to Improve Educator and Educational Quality. *Jko*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.37481/jko.v2i1.82>
- Santika, R. R., Liswandi, L., & Hidayah, Z. (2021). Mediating Role Of Job Satisfaction In Relationship Between Retention, Commitment, Competence In Improving Performance. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 5(2), 184–189. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3912>
- Sholeh, L. (2022). The Challenges of the World of Education Against the Development of Human Resources in Islamic Education. *Managere*

*Indonesian Journal of Educational Management*, 4(2), 155–164.  
<https://doi.org/10.52627/managere.v4i2.143>

Siahaan, E., Gultom, P., Fachrudin, K. A., & Sitohang, A. M. D. (2022). Success Factors to Optimize the Job Satisfaction and Achieve Better Performance of Lecturers in Higher Education. *Gatr Global Journal of Business Social Sciences Review*, 10(1), 12–21.  
[https://doi.org/10.35609/gjbsr.2022.10.1\(2\)](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2022.10.1(2))

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.  
<https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Syaechurodji, Haryadi, D., Kania, D., Darmawan, D., & Sanasa, Y. (2024). Mediation of Organisational Commitment Empirical Study of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Perceived Organisational Support on Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 805–829.  
[https://doi.org/10.22441/jurnal\\_mix.2024.v14i3.013](https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2024.v14i3.013)