

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN *ON THE JOB TRAINING* MELALUI *SELF-AWARENESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED TRANSINDO

Oleh:

Indana Zulfa 212010200088

Dosen Pembimbing:

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2025



Pendahuluan

PT. United Transindo adalah sebuah usaha yang bergerak dibidang jasa angkutan kendaraan yang melayani 24 jam untuk setiap harinya, menyediakan jasa pengiriman dalam kota hingga pengiriman ke seluruh Indonesia. Jasa pengiriman alat transportasi yang terpercaya aman, tepat waktu dan mengutamakan *safety*. Angkutan jada *Towing* atau *Car carrier* ini di beberapa kota besar sudah banyak seperti di Kota Jakarta, Bandung, Surabaya, yang dimana bisnis *Towing* di Indonesia sangat berkembang dan bersaing secara sehat. *Towing* ataupun *Car carrier* merupakan tipe truk yang berbeda, *Towing* merupakan suatu truk yang mengangkat satu tipe mobil di bagian belakangnya, sebaliknya *Car carrier* merupakan suatu truk besar yang mengangkat 5 unit sekaligus. Proses pengangkutan dicoba buat pengiriman jarak jauh ataupun dekat cocok dengan permintaan pengirim ataupun *customer*. Ongkos untuk mengangkut mobil dengan *Towing* ini pastinya lumayan mahal tetapi lebih kilat serta mobil bisa dikirim siapa saja cocok dengan permintaan.

Fenomena

Fenomena pada PT United Transindo : adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, kinerja yang kurang sesuai dan karyawan tidak datang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Pendahuluan

Objek Penelitian

Objek penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu PT United Transindo, Sidoarjo. Dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pengiriman / pengangkutan mobil.

Literatur Review

- **Disiplin Kerja (X1)**

Disiplin ialah perilaku kesediaan serta kerelaan seorang buat mematuhi serta mentaati norma- norma yang berlaku di dekat nya serta disiplin karyawan sangat pengaruhi tujuan perusahaan [8]. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen buat memperteguh pedoman - pedoman perusahaan sesuatu uraian dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma - norma perusahaan[9]. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya hendak bekerja secara baik sehingga karir dan kinerjanya hendak meningkat.

Literatur Review

- **Komitmen (X2)**

Menurut [11] komitmen merupakan keadaan psikologis ikatan karyawan dengan industri yang mempunyai implikasi dalam keputusan supaya senantiasa terletak ataupun meninggalkan perusahaan. Proses dipengaruhi ataupun mendesak dari luar terhadap karyawan supaya mereka ingin melakukan sesuatu yang sudah diresmikan perusahaan [9]. Komitmen ialah perilaku yang merefleksikan loyalitas karyawan pada industri serta keberhasilan dan kemajuan yang berkepanjangan. Komitmen bisa didefinisikan selaku kekuatan yang bertabiat relative dari karyawan dalam mengenali keterlibatan dirinya kedalam bagian industri yang dicirikan oleh penerimaan nilai serta tujuan industri, kesediaan berupaya demi perusahaan serta kemauan memperahankan keanggotaan dalam perusahaan [12].

Literatur Review

- ***On The Job Training (X3)***

On the job training ialah analisis tentang gimana orang mendapatkan serta dibayar buat keahlian mereka. Karyawan meningkatkan banyak keahlian lewat pembelajaran resmi yang tidak terikat pada pemberi kerja, namun bagian berarti dari keahlian mereka dipelajari di tempat kerja lewat pelatihan langsung [13]. *On the job training* meliputi segala upaya pelatihan karyawan di tempat kerja sebetulnya. Pelatihan di tempat kerja bisa bermanfaat dalam melatih karyawan dalam memutakhirkan keahlian karyawan yang telah berpengalaman kala di perkenalkannya teknologi baru [14].

Literatur Review

- **Self-awareness (Z)**

Self-awareness merupakan pemahaman diri seorang yang sanggup menerima, menguasai serta mengelola segala kemampuan buat meningkatkan kehidupannya di masa depan. Bisa dimengerti kalau pemahaman diri merupakan suatu pengetahuan hendak dirinya dan gimana mengelola kemampuan yang sudah disadari sehingga jadi sesuatu perbuatan yang bisa dicoba serta mempunyai akibat kepada orang-orang disekitarnya. Pemahaman diri sangat berarti sebab bisa bawa pergantian yang positif, perihal ini disebabkan bisa membuat yakin diri serta bisa berbicara secara efisien, dan menguasai suasana social yang terjalin[4]. Pemahaman diri ialah sesuatu yang dapat membolehkan orang lain ataupun membedakan dirinya sendiri ataupun membedakan dirinya dari dunia (orang lain), dan yang membolehkan orang lain sanggup menempatkan diri dari sesuatu waktu serta kondisi[15].

Literatur Review

- **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja dipaparkan oleh [18] selaku sesuatu perilaku cakap, pengalaman serta serius buat menggapai tugas serta pekerjaan yang diberikan selaku sesuatu hasil yang dicapai karyawan. Kinerja bisa didefinisikan selaku hasil kerja karyawan dari aspek mutu, kuantitas, waktu kerja serta kerja sama buat mencapaki tujuan bersama. Kinerja karyawan bisa dimaksud selaku bentuk dari hasil yang dicoba oleh karyawan bersumber pada ketentuan-ketentuan didalam perusahaan semacam prosedur, norma industri serta tujuan yang telah diresmikan selaku orientasi kerja di dalam perusahaan [12].

Data Perusahaan

Presentase Ketidakhadiran karyawan PT United Transindo Sidoarjo Mei 2024 – Desember 2024

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Absensi karyawan	Jumlah Kehadiran	Presentase Ketidakhadiran
September	2024	24 Orang	24 Hari	576	16	560	2,7%
Oktober	2024	24 Orang	27 Hari	621	35	586	5,6%
November	2024	24 Orang	26 Hari	624	31	593	4,9%
Desember	2024	24 Orang	25 Hari	600	32	568	5,3%

Dari tabel di atas, presentase ketidakhadiran karyawan meliputi alpha, cuti, izin dan sakit. Dalam data tersebut dapat dilihat presentase ketidakhadiran karyawan pada PT United Transindo. Data statistic menunjukkan bahwa bulan oktober merupakan puncak presentase sebesar 5,6%, setelah sebelumnya mencapai 2,7% pada bulan September, lalu menurun ke 4,9% pada bulan November dan meningkat kembali ke 5,3% pada bulan Desember.

Tujuan dan Rumusan Masalah Penelitian

Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja, komitmen, *on the job training* dan *self-awareness* terhadap kinerja karyawan PT United Transindo Sidoarjo

- Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo?
- Apakah variabel *self-awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo?
- Apakah variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo?
- Apakah variabel *on the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo?
- Apakah variabel disiplin kerja, komitmen dan *on the job training* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo melalui *self-awareness*?

Indikator X1

Menurut Sutrisno, 2016:94, indikator disiplin kerja terdapat 4 indikator yang dikemukakan:

1. Taat terhadap ketentuan waktu
2. Taat terhadap ketentuan industri
3. Taat terhadap syarat perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap syarat yang lain

Indikator X2

Menurut Mowday, Steer dan Puster Luthans, (2006:236), indikator komitmen diklasifikasi ke dalam 3 bagian, yaitu:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen kontinu
3. Komitmen normative

Indikator X3

Menurut Widodo, (2015:99-110), indikator *on the job training* diklasifikasi ke dalam 4 bagian, yaitu:

1. Rotasi jabatan
2. Latihan instruksi pekerjaan
3. Magang
4. *Coaching*

Indikator Y

Menurut Widodo, (2015:99-110), indikator-indikator dari kinerja kinerja karyawan adalah meliputi:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka Waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Indikator Z

Menurut Goleman (1996), indikator *self awareness* diklasifikasi ke dalam 4 bagian, yaitu:

1. Mengidentifikasi perasaan serta sikap diri sendiri
2. Mengidentifikasi kelebihan serta kekurangan diri sendiri
3. Memiliki perilaku mandiri
4. Bisa membuat keputusan dengan tepat

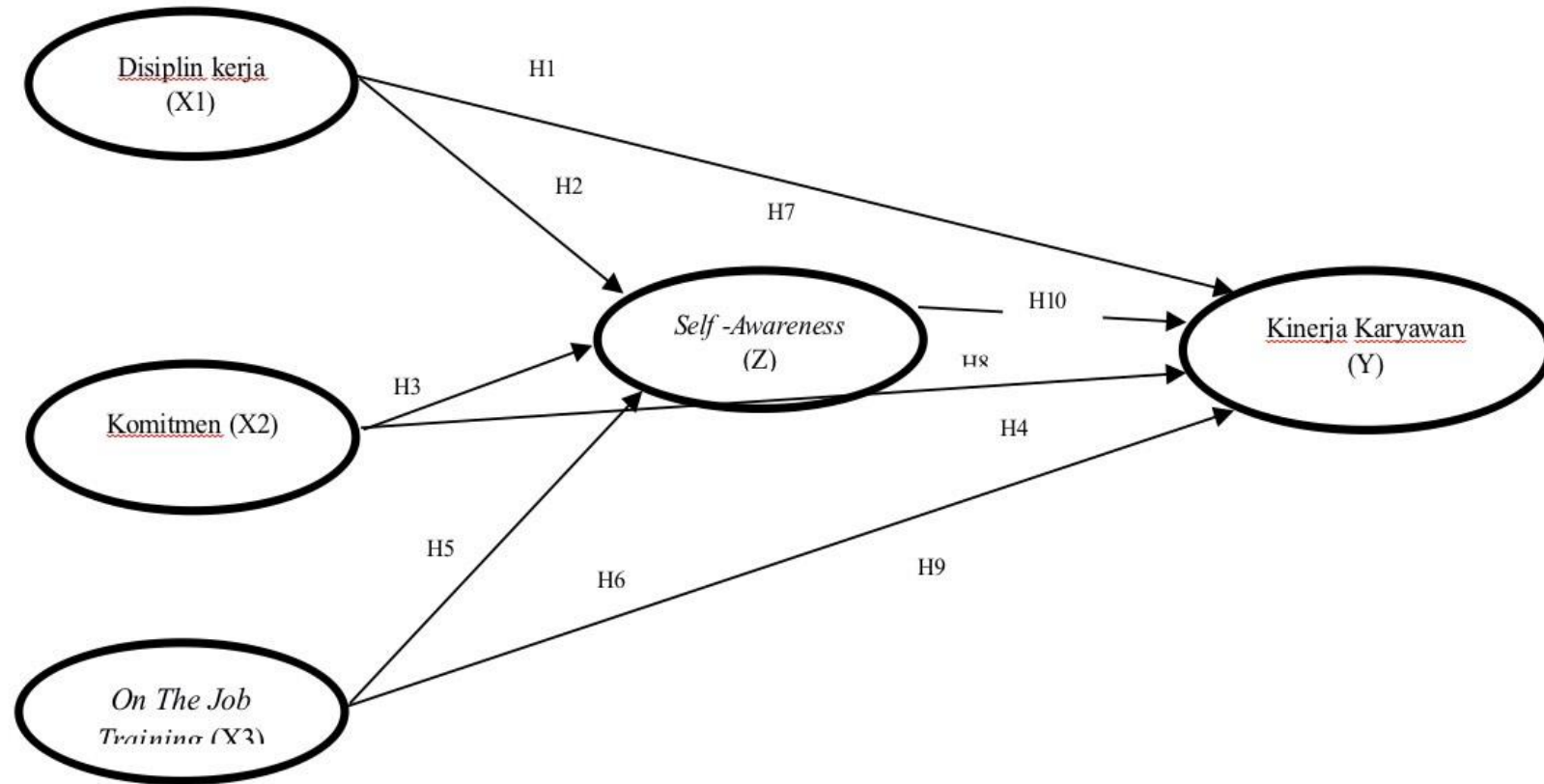
Metode

1. Penelitian ini termasuk penelitian jenis kuantitatif
2. Riset ini memakai satu tipe informasi ialah informasi primer
3. Informasi primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisisioner oleh responden atau sampel
4. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT United Transindo Sidoarjo yang berstatus Organik (Tetap) yang tercatat dalam perusahaan berjumlah 80 karyawan
5. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dengan membagikan hardfile kepada seluruh karyawan

Metode

6. Pengukuran pada kuisioner menggunakan pengukuran interval yaitu skala likert dari 1-5
7. Uji yang dilakukan dalam pengujian data pada penelitian ini adalah menggunakan other model yang terdiri dari uji validasi konvergen, validasi diskriminan dan uji rehabilitas, serta inner model dan uji hipotesis
8. Pengujian data memanfaatkan software Smart Partial Square (PLS) versi 3.0

Kerangka Konseptual

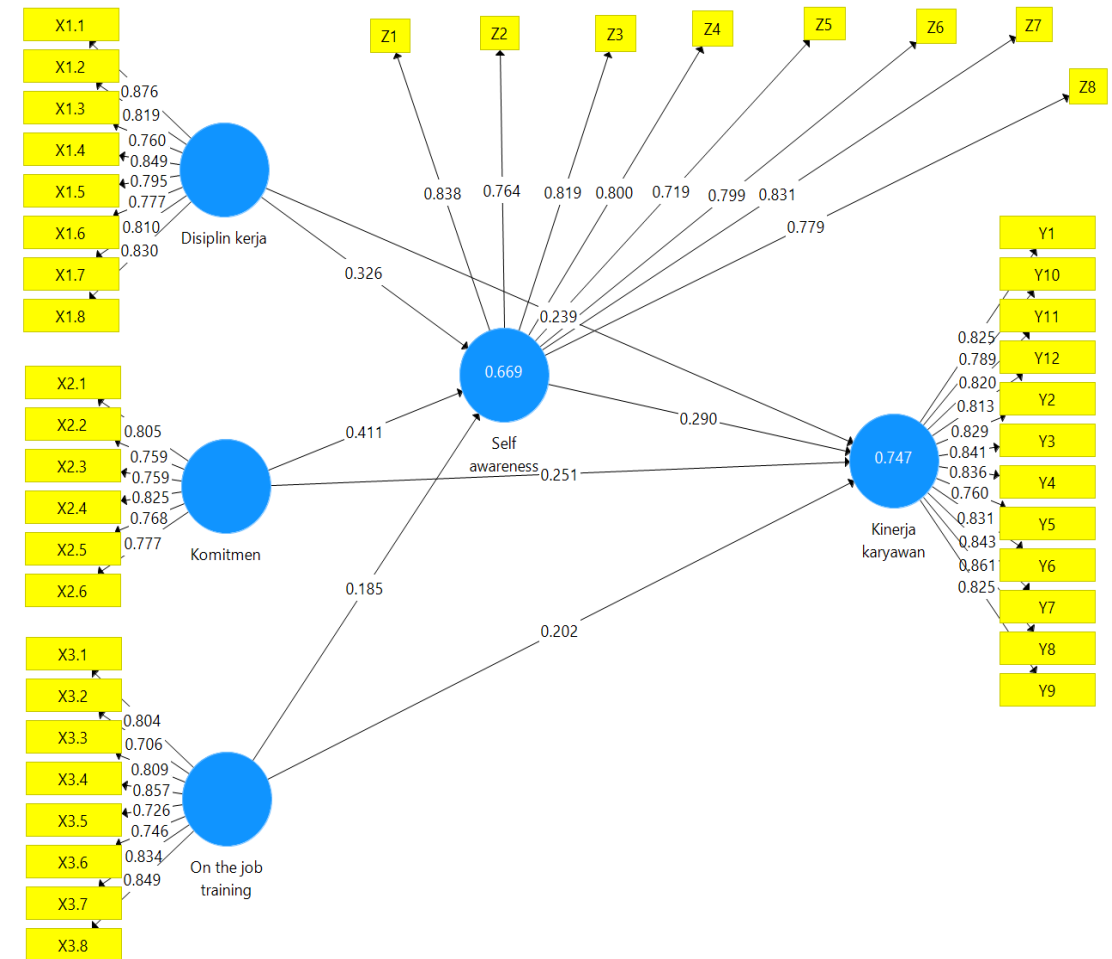


Pengembangan Hipotesis

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-awareness* di PT. United Transindo.
- H3 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-awareness* di PT. United Transindo.
- H4 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo.
- H5 : *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-awareness* di PT. United Transindo.
- H6 : *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo.
- H7 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo melalui *self-awareness*.
- H8 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo melalui *self-awareness*.
- H9 : *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo melalui *self-awareness*.
- H10 : *Self-awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Transindo.

Hasil Penelitian Uji Validitas Konvergen

Tahapan pada analisis dalam penelitian ini menggunakan *Smart Partial Least Square (PLS)* versi 3.0 yaitu menghitung Uji Validitas Konvergen pada Output PLS di Outer Model untuk mengetahui validitas Konvergen dari kuisisioner yang kami sebar. Validitas Konvergen merupakan hubungan antar indikator X dan Y untuk menilai sejauh mana indikator tersebut dapat menjelaskan masing-masing variabel yang berkaitan (Variabel Laten). Analisis selanjutnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran (outer model) dengan melakukan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas.



Analisis Statistik : Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian Convergen Validity dilakukan dengan indikator refleksif dilakukan berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen dengan skor construct, yang dapat dihitung dengan SmartPLS. Jika ada nilai korelasi di atas 0,70 maka indikator dianggap valid. Berdasarkan data di atas, diketahui semua outer loading sebesar $>0,70$, maka semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 4 Loading Factor dan Average variance extracted

Indikator	Loading Factor	AVE	Keterangan
Disiplin kerja X1.1	0.876	0.664	Valid
X1.2	0.819		Valid
X1.3	0.760		Valid
X1.4	0.849		Valid
X1.5	0.795		Valid
X1.6	0.777		Valid
X1.7	0.810		Valid
X1.8	0.830		Valid
Komitmen X2.1	0.805	0.613	Valid
X2.2	0.759		Valid
X2.3	0.759		Valid
X2.4	0.825		Valid
X2.5	0.768		Valid
X2.6	0.777		Valid
On the job training X3.1	0.804	0.629	Valid
X3.2	0.706		Valid
X3.3	0.809		Valid
X3.4	0.857		Valid
X3.5	0.726		Valid
X3.6	0.746		Valid
X3.7	0.834		Valid
X3.8	0.849		Valid
Kinerja karyawan Y1	0.825	0.678	Valid
Y2	0.829		Valid
Y3	0.841		Valid
Y4	0.836		Valid
Y5	0.760		Valid
Y6	0.831		Valid
Y7	0.843		Valid
Y8	0.861		Valid
Y9	0.825		Valid
Y10	0.789		Valid
Y11	0.820		Valid
Y12	0.813		Valid
Self awareness Z1	0.838	0.631	Valid
Z2	0.764		Valid
Z3	0.819		Valid
Z4	0.800		Valid
Z5	0.719		Valid
Z6	0.799		Valid
Z7	0.831		Valid
Z8	0.779		Valid

Sumber: Output Program SmartPLS, 2025

Validitas diskriminan berhubungan dengan pengukuran korelasi konstruk dengan konstruk itu sendiri tidak boleh lebih kecil dengan korelasi konstruk lainnya. Dengan melihat nilai *fornell larcker criterion* dan *cross loading*, dimana nilai ini di setiap variable harus $>0,7$ [25].

Table 5 fornell larcker criterion

Disiplin kerja	0.815				
Kinerja karyawan	0.748	0.823			
Komitmen	0.648	0.761	0.783		
<i>On the job training</i>	0.683	0.736	0.681	0.793	
<i>Self awareness</i>	0.718	0.788	0.748	0.688	0.794

Berdasarkan table 5 dapat diketahui bahwa semua nilai *fornell larcker criterion* (nilai yang dicetak tebal) semuanya lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk (nilai yang tidak dicetak tebal), sehingga dapat disimpulkan konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4 Loading Factor dan Average variance extracted

Variabel	Average variance ectracted (AVE)	Keterangan
Disiplin kerja X1	0.664	Valid
Komitmen X2	0.613	Valid
<i>On the job training</i> X3	0.629	Valid
Kinerja karyawan Y	0.678	Valid
<i>Self awareness</i> Z	0.631	Valid

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) bernilai diatas 0,5 maka Average Variant Extracted (AVE) tersebut menunjukkan validitas yang baik. Berdasarkan tabel di atas metode yang digunakan adalah cross loading. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator dari tiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya.

Tabel 7. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha		Composite reliability	Keterangan
X1	0.928	0.940	Reliabel
X2	0.873	0.905	Valid
X3	0.915	0.931	Valid
Z	0.916	0.932	Valid
Y	0.957	0.962	Valid

Tujuan dari tes tersebut adalah untuk mempunyai kemampuan mengevaluasi reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Hasil pengujian pada table 7 menunjukkan bahwa semua variable telah memenuhi nilai $> 0,7$ baik dari *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Oleh karena itu, pengukur yang digunakan dalam penelitian ini uji *reliabilitas* sudah terpenuhi.

Analisa Statistik : Model Struktural (Inner Model)

Dalam memulai penilaian dengan SmartPLS, dimulai dengan memeriksa *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Nilai *R-square* 0,33-0,66 menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori sedang, dan nilai *R-square* 0,19-0,32 menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori lemah.

Tabel 8 Nilai R square

	R-square	R square Adjusted
<i>Self awareness (Z)</i>	0.669	0.656
Kinerja karyawan (Y)	0.747	0.733

Berdasarkan pada table 8 menampilkan kalau nilai *R Square* buat variable *self - awareness* merupakan 0, 669. Perolehan tersebut menarangkan kalau presentase besarnya *self - awareness* merupakan 66, 9%. Perihal ini berarti variable disiplin kerja, komitmen serta *on the job training* mempengaruhi terhadap *self - awareness* sebesar 66, 9% serta sisanya 33, 1% dipengaruhi oleh variable lain. Sebaliknya *R Square* buat variable kinerja karyawan merupakan 0, 747. Perolehan tersebut menarangkan kalau presentase besarnya kinerja karyawan merupakan 74, 7%. Perihal ini berarti variable disiplin kerja, komitmen, *on the job training* serta *self - awareness* mempengaruhi terhadap keputusan pembelian sebesar 74, 7% serta sisanya 25, 3% dipengaruhi oleh variable lain.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan bentuk *variable intervening* yang mana dalam menyelesaikan perlu memakai koefisien jalur atau *path coefficient* untuk menguji hubungan langsung (*Direct Effect*) antar *variable* maupun hubungan tidak langsung (*Indirect Effect*) antar *variable* dalam model. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *T-statistics* dan nilai *P-values*. Hipotesis dapat dinyatakan diterima jika nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan nilai *P-values* $< 0,05$. Sedangkan untuk menguji hubungan tidak langsung *variable* eksogen dan endogen melalui *variable* mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0.05. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh pada penelitian melalui pengukuran inner model sebagai berikut.

Tabel 13. Path coefficient dan P-values

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 > Y	0.239	0.242	0.105	2.266	0.012
X1 > Z	0.326	0.326	0.101	3.228	0.001
X2 > Y	0.251	0.254	0.115	2.179	0.015
X2 > Z	0.411	0.409	0.110	3.743	0.000
X3 > Y	0.202	0.204	0.110	1.816	0.033
X3 > Z	0.185	0.189	0.099	1.874	0.031
Z > Y	0.290	0.279	0.111	2.608	0.005

1. Bahwa variable Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 2.266 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.012.
2. Sedangkan Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap *Self Awareness* (Z) dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 3.228 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.001.
3. Selanjutnya pada variable Komitmen (X2) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *T-statistics* > 2.179 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.015.
4. Serta Komitmen (X2) juga memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap *Self Awareness* (Z) dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 3.743 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.000.
5. Selain itu pada variable *On The Job Training* (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *T-statistics* < 1.96 yaitu 1.846 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.31, meskipun hubungan **X3 > Y** menunjukkan nilai *P-values* < 0.05, pengaruhnya **dapat dianggap tidak signifikan**.
6. Selanjutnya pada *On The Job Training* (X3) juga tidak memiliki signifikan secara langsung terhadap *Self Awareness* (Z) dengan *T-statistics* < 1.96 yaitu 1.874 dan *P-values* < 0.05 yaitu 0.033. nilai *P-values* menunjukkan hasil yang signifikan, nilai *T-statistik* < 1.96 dan kebijakan interpretasi yang lebih ketat dapat menyebabkan hubungan ini dianggap **tidak signifikan**.
7. Berikutnya diperoleh hasil bahwa *Self - awareness* (Z) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap variable Kinerja karyawan (Y) dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 2.608 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.005.

Maka dapat disimpulkan pada uji hipotesis *Dirrect Effect* menunjukkan bahwa dari 7 (tujuh) hipotesis yang berpengaruh langsung terdapat 2 (dua) hipotesis yang tidak signifikan yaitu X3 > Y dan X3 > Z karena nilai *T-statistics* < 1,96 sedangkan 5 (lima) hipotesis lainnya signifikan karena nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05.

Uji Hipotesis

Tabel 14. Uji Hipotesis Path Coefficient Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 > Z > Y	0.239	0.242	0.105	2.266	0.012
X2 > Z > Y	0.326	0.326	0.101	3.228	0.001
X3 > Z > Y	0.251	0.254	0.115	2.179	0.015

1. Variable Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) melalui *Self Awareness* (Z) sebagai variable *intervening* dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 1.958 dan *P-values* < 0.05 yaitu 0.025. Pada analisis ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara X1, Z, dan Y, dengan nilai *P-values* yang lebih kecil dari 0.05 dan *t-statistik* yang menunjukkan koefisien yang cukup signifikan.
2. Berikutnya pada variable Komitmen (X2) memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) melalui *Self - awareness* (Z) sebagai variable *intervening* dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 2.049 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.021 jadi hubungan antara **X2, Z**, dan **Y** menunjukkan hasil yang signifikan dengan *T-statistik* yang cukup tinggi dan nilai *P-values* yang kecil, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang nyata.
3. Selanjutnya pada variable On The Job Training (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Self - awareness* (Z) sebagai variable *intervening* dengan nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu 1.618 dan nilai *P-values* > 0.05 yaitu 0.053 secara keseluruhan, meskipun terdapat hubungan antara **X3, Z**, dan **Y**, hubungan tersebut **tidak signifikan** secara statistik, karena *T-statistik* yang rendah dan nilai *P-values* yang lebih besar dari 0.05.

Pembahasan

- **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi akan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [29], [30], [31] dan [32]. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [33], [34], [35] dan [36].

- **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Self-Awareness***

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-awareness*. Artinya semakin tinggi kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi *self-awareness* mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian [37], [38], [39] dan [40] dan tidak sejalan dengan penelitian [41].

- **Pengaruh Komitmen Terhadap *Self-Awareness***

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan dari komitmen terhadap *self-awareness*. Hal ini mengindikasikan bahwa variable komitmen dapat mempengaruhi *self-awareness*. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin kuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena mereka merasa lebih terikat dengan perusahaan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang nyaman dengan perusahaan akan memperkuat komitmen untuk organisasi. Tingginya komitmen yang dimiliki karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh pada meningkatnya kesadaran diri dan kemampuan untuk mengembangkan potensi mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian [42], [43] dan [44]. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian [45].

- **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja dan produktivitas kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [46], [47], [48] dan [49]. Sedangkan yang tidak sejalan dengan penelitian [50].

- **Pengaruh *On The Job Training* Terhadap *Self-Awareness***

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *on the job training* tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-awareness*. Artinya, *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan kemampuan teknis dan keterampilan kerja bukan pada peningkatan *self-awareness*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki batasan dalam meningkatkan kemampuan *on the job training* terutama dalam hal *self-awareness*. Temuan ini sejalan dengan penelitian [51] dan [52] yang menemukan bahwa *on the job training* tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-awareness*. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [53] dan [50] yang menemukan bahwa *on the job training* berpengaruh positif terhadap *self-awareness*.

- **Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *on the job training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh seberapa baik karyawan tersebut dalam menerima pelatihan *on the job training*. Paham atau tidaknya karyawan terhadap pelatihan tidak mempengaruhi kesediaan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena perusahaan kurang efektif dalam melaksanakan *on the job training*, yaitu kurangnya pelatihan yang terstruktur dan kurangnya umpan balik konstruktif, sehingga karyawan tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka namun karyawan sudah memiliki kinerja yang baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh [54], [55], [56], [57] dan [58]. Sebaliknya, tidak sejalan dengan penelitian [59] dan [60].

- **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self-Awareness***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*. Artinya, karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap organisasi akan semakin disiplin mereka dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kesadaran yang baik, dan *self-awareness* yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [61], [62] dan [63] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self-awareness* dan kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [64].

- **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self-Awareness***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*. Artinya, semakin tinggi komitmen akan mempunyai hasil dan hubungan yang positif antara karyawan dan perusahaan, sehingga mereka merasa terikat dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kesadaran yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian [65], [66], [67] dan [68]. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [50].

- **Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self-Awareness***

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *on the job training* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*. Artinya, *on the job training* tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *self-awareness*. Hal ini dimungkinkan kurangnya efektivitas *on the job training* terhadap kemampuan karyawan yang disebabkan oleh kurangnya dukungan dari manajemen. Penting atau tidaknya *on the job training* dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun hal ini tidak secara langsung mempengaruhi kesediaan karyawan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian [51], [69], [70]. yang menemukan bahwa *on the job training* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [2] dan [71].

- **Pengaruh Self-Awareness Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *self-awareness* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, *self-awareness* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi akan memiliki perubahan signifikan dalam kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian [17], [72] dan [73]. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [74] dan [75].

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pengaruh *self-awareness* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kesadaran diri yang tinggi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pengaruh terbesar ada pada kemampuan karyawan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab mereka. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kurangnya sampel karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memperkuat hasil penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Dengan ini, saya mengucapkan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi serta Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen serta bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada Manajemen dan karyawan PT United Transindo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

