

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT
(STUDI KASUS PADA DUTA CATERING KOTA BATU)**

SKRIPSI



Oleh

APRILINA AYU NABILA

NIM : 19510173

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT
(STUDI KASUS PADA DUTA CATERING KOTA BATU)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

APRILINA AYU NABILA

NIM : 19510173

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE
ENGAGEMENT*
(STUDI KASUS PADA DUTA CATERING KOTA BATU)**

SKRIPSI

Oleh

APRILINA AYU NABILA

NIM : 19510173

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Maret 2023

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*
(Studi Kasus Pada Duta Catering Kota Batu)

SKRIPSI

Oleh

APRILINA AYU NABILA

NIM : 19510173

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 30 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Ahmad Mu'is, M.Ag

NIP. 19711110201608011043

2 Ketua Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aprilina Ayu Nabila
NIM : 19510173
Alamat : Dusun Krajan RT 03 RW 01 Desa Licin Kecamatan Licin
Kabupaten Bayuwangi

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (STUDI KASUS PADA DUTA CATERING KOTA BATU)"

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Maret 2023

Hormat saya



METERAL TEMPEL
1000
4541DAKX390361690

Aprilina Ayu Nabila

NIM: 19510173

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

*Puji syukur kehadiran Ilahi Robbi yang maha pengasih dan maha penyayang.
Saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang menjadi penyemangat
dan selalu kebersamai saya serta doa-doa yang selalu menyertai dimanapun
kaki ini berpijak*

*Wabilkhusus abah saya Bashorudin dan ummi saya Siti Maqbullah yang selalu
menjadi pahlawan serta penguat dalam hidup saya*

*Semoga Allah selalu melindungi serta menyayangi mereka,
Aamiin...*

MOTTO:

**Pertama Harus Dipaksa, Kemudian Akan Terpaksa Dan Akhirnya Terbiasa
Sehingga Menjadi Budaya**

(When We Do Our Part, Allah Will Do His Part)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkah dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* (Studi Kasus Pada Duta Catering Kota Batu)” tepat pada waktunya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan seluruh umat manusia.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M Zainuddin ,MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Syahirul Alim, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan, serta masukan hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Bapak H. Suhardjito selaku Pimpinan CV. Dharma Utama (pemilik Duta Catering Kota Batu) dan seluruh jajarannya yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
7. Ibu Nanda dan seluruh karyawan Duta Catering Kota Batu yang telah bersedia memberikan bantuan dalam pengisian kuesioner penelitian.
8. Orang tua saya bapak Bashorudin, Ibu Siti Maqbullah, adik Rosa Nailul Izzah dan seluruh keluarga di Banyuwangi yang selalu memberikan doa dan semangat hingga skripsi ini terselesaikan.
9. NIM 19510177 yang telah kebersamai dan berjuang bersama-sama

10. Seluruh saudara-saudariku Pusat Mahad Al-Jamiah dan jurusan Manajemen angkatan 2019 yang telah mendukung dan menyemangati.

11. Pihak pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang dengan tulus mendoakan dan menyemangati penyelesaian skripsi ini.

Pada akhirnya sekalipun penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa karya ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan terkhususnya bermanfaat dalam pengembangan ilmu dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Malang, 17 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO:	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis	24
2.2.1 Disiplin Kerja.....	24
2.2.2 Motivasi Kerja	30
2.2.3 Kinerja.....	35
2.2.4 <i>Employee Engagement</i>	40
2.3 Hubungan Antar Variabel	43
2.4 Kerangka Konseptual.....	46

2.5 Hipotesis Penelitian	46
BAB III	47
METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
3.2 Lokasi Penelitian.....	47
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.4 Teknik Pengambilan sampel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	50
3.7 Analisis Data.....	52
BAB IV	54
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4.4 Analisis Data.....	62
4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis	69
BAB V	74
PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	57
Tabel 4.2 Bobot Nilai Per-Pertanyaan	58
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1).....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	59
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i> (Z).....	60
Tabel 4.7 <i>Outer Loading</i>	62
Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i>	63
Tabel 4.9 <i>Average variant Extarcted (AVE)</i>	64
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	65
Tabel 4.11 <i>Tabel R-Square</i>	65
Tabel 4.12 Koefisien Jalur	66
Tabel 4.13 Efek Tidak Langsung Spesifik.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Logo Duta Catering	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Duta Catering	56
Gambar 4.3 <i>Outer Model</i>	61
Gambar 4.4 <i>Bootstrapping</i>	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jurnal Bimbingan Tugas Akhir
- Lampiran 3. Surat Bebas Plagiarisme
- Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 5. Dokumentasi
- Lampiran 6. Biodata Peneliti

ABSTRAK

Nabila, Aprilina Ayu. 2023, Skripsi. Judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* (Studi Kasus Pada Duta Catering Kota Batu)"
Pembimbing : Syahirul Alim, MM
Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan *Employee Engagement*

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Bisnis lanjutan membutuhkan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh perusahaan untuk bertahan dan mengembangkan operasinya. Sebuah perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing guna keberlangsungan operasionalnya. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam menjalankan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara seperti meningkatkan Disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan serta keterikatan kerja (*Employee Engagement*) karyawan. Dalam dunia kerja Disiplin kerja, motivasi kerja dan keterikatan kerja menjadi pilihan terbaik untuk menumbuhkan atau melahirkan kinerja yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan keterikatan kerja (*Employee Engagement*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Employee Engagement* pada Duta Catering Kota Batu.

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan *Explanatory Research*. Pengukuran penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dengan instrument pengumpulan data berbentuk kuesioner dan wawancara. Kuesioner diukur dengan skala likert. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 100 responden dengan jabatan-jabatan yang berbeda pada Duta Catering Kota Batu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Variabel *Employee Engagement* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Employee Engagement* tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan *Employee Engagement* memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Nabila, Aprilina Ayu. 2023, Thesis. Title : " Influence Discipline Work And Motivation Work To Performance Employee Through *Employee Engagement* (Study Case At Duta Catering Batu City)"

Supervisor : Syahirul Alim , M.M

Keywords : Discipline Work, Motivation Work, Performance Employees and *Employee Engagement*

Development knowledge knowledge And knowledge rapid technology very influential to progress business. Advance business needed proper management. Various method taken company For endure And develop the operation. A company demanded For increase Power competitive To use continuity its operational. In matter This source Power human resources (HR) have role important in operate proceed or retreat A company. company will try increase performance employee with all method like increase Discipline Work employee And motivation Work employee as well as attachment employee engagement. In world Work Discipline work, motivation Work And attachment Work become choice best For grow or give birth to maximum performance. Objective from study This is For know is discipline work, motivation Work And attachment Work (*Employee Engagement*) influential to performance employee as well as For know is discipline work, motivation Work to performance capable influential to performance employee through *Employee Engagement* at Duta Catering Batu City .

On study This use study quantitative. Data analysis used on study This that is approach *Explanatory Research*. Measurement study This using the SmartPLS software version 4.0, with a data collection instrument in the form questionnaire And interview. The questionnaire is measured with scale likert. Amount respondent on study This as many as 100 respondents with positions different to the Batu City Catering Ambassador .

Results study This show that Discipline Work influential direct And significant to Performance Employees, Motivation Work No influential to Performance Employee, Variable *Employee Engagement* matters in a manner direct And significant to Performance Employees, *Employee Engagement* No mediate Discipline Work to Performance Employees and *Employee Engagement* mediate influence Motivation Work to Performance Employees.

مستخلص البحث

نبيلة ابريلينا أيو . ٢٠٢٣ ، أطروحة . العنوان " : التأثير تأديب عمل و تحفيز عمل ل أداء موظف خلال مشاركة الموظف (دراسة قضية في دوتا كترينج)

المستشار : شهيرول عليم ، م.م

الكلمات الرئيسية : الانضباط العمل ، الدافع العمل ، والأداء الموظفين و موظف ارتباط

يؤثر التطور السريع للعلوم والتكنولوجيا بشكل كبير على تقدم الأعمال. التقدم في العمل يتطلب إدارة مناسبة. تتخذ الشركة طرقاً مختلفة للبقاء وتطوير عملياتها. مطلوب شركة لتحسين القدرة التنافسية لاستمرارية عملياتها. في هذه الحالة، تلعب الموارد البشرية (*SDM*) دوراً مهماً في العملية الأمامية أو الخلفية للشركة. ستحاول الشركة تحسين أداء الموظفين بجميع الوسائل مثل زيادة انضباط عمل الموظفين وتحفيز الموظفين بالإضافة إلى مشاركة العملية (*Employee Engagement*) الموظفين. في عالم العمل، يعد الانضباط في العمل وتحفيز العمل والمشاركة في العمل أفضل الخيارات للنمو أو تحقيق أقصى قدر من الأداء. الغرض من هذا البحث هو معرفة ما إذا كان الانضباط في العمل ودوافع العمل والمشاركة في العمل (*Employee Engagement*) تؤثر على أداء الموظف ومعرفة ما إذا كان انضباط العمل وتحفيز العمل على الأداء يمكن أن يؤثر على أداء الموظف من خلال المشاركة في العمل (*Employee Engagement*) في دوتا كاترينج (*Duta Catering*) مدينة باتو.

في هذا البحث باستخدام البحث الكمي. تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث هو منهج البحث التوضيحي. استخدم قياس هذا البحث برنامج *SmartPLS* صيغة 4،0، مع أدوات جمع البيانات في شكل استبيانات ومقابلات. تم الاستبيان مقياس ليكرت. كان عدد المستجيبين في هذه الدراسة 100 مشارك في وظائف مختلفة في دوتا كاترينج (*Duta Catering*) مدينة باتو

نتائج هذا البحث أن الانضباط في العمل له تأثير مباشر وهام على أداء الموظف، وليس لدوافع العمل أي تأثير على أداء الموظف، متغير (*Employee Engagement*) تأثير مباشر وهام على أداء الموظف، *Employee Engagement* لا يتوسط انضباط العمل على أداء الموظف، و *Employee Engagement* التوسط في تأثير دافع العمل على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Bisnis lanjutan membutuhkan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh perusahaan untuk bertahan dan mengembangkan operasinya. Persaingan yang begitu rapat sedekat urat nadi, perusahaan diharap mampu dalam meningkatkan daya saing guna kelangsungan operasionalnya. Adapun pengembangan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas dapat dijadikan antisipasinya.

Sumber daya manusia atau SDM menjadi tenaga kerja yang berperan penting dalam sebuah perusahaan, sehingga dibutuhkannya tenaga kerja yang terdidik dan terlatih dan siap siaga untuk mendukung pengembangan perusahaan. Di lain sisi, organisasi dituntut untuk mengelola fungsi sosial baik secara internal maupun eksternal untuk menjamin kesejahteraan anggotanya, agar tidak berakibat pada kontinuitas hidup perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menjalankan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Setiap organisasi tentu mengharapkan dan berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012, p. 3) sumber daya manusia merupakan harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena berhasil atau tidak berjalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan asset penting perusahaan yang dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menyusun organisasi dengan memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis & John, 2006:3)

Dalam memberdayakan dan meningkatkan sumber daya manusia pada organisasi, perlu adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja dapat mendorong karyawan agar patuh pada peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Siagian (2001) berpendapat bahwa disiplin kerja ialah sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak menghindar untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dengan begitu disiplin kerja ini dapat membantu perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Penelitian terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya oleh Suwanto (2019); Maryani (2021); Dhian dan Ekhsan (2020); serta Nasution (2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Arisanti *et al.*, (2019); Lestari & Afifah (2020); Riwukore *et al.*, (2022); serta Muna (2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa masih terdapat ketidakkonsistensian hasil pada penelitian-penelitian tersebut.

Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja yaitu motivasi kerja, dimana motivasi kerja ini dapat mendorong semangat dan gairah karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi diartikan sebagai proses yang menguraikan terkait kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang yang berupaya dalam mencapai tujuan (Andjarwati, 2015). Motivasi yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karena semua aktivitas yang dikerjakan seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, pendorong itulah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana

akan tetapi dapat dianggap masalah yang serius. Sebenarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi yaitu bisa dengan memberikan apa yang diinginkan dan dibutuhkan mereka.

Penelitian terdahulu terkait motivasi kerja terhadap kinerja karyawan oleh Susanto (2019) dan Meilania *et al.*, (2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Abdullah (2018); Adha *et al.*, (2019); Cahya *et al.*, (2021); serta Hidayat (2021) berpendapat bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja yang menjadi faktor-faktor kinerja karyawan, keterikatan karyawan atau *employee engagement* juga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi mereka condong lebih memiliki kinerja yang baik karena mempunyai perasaan yang positif serta tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban.

Nurjanah *et al.*, (2016) dalam Pujianto (2020:5) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang punya rasa keterikatan atau *engagement* yang tinggi pasti mampu memotivasi dirinya sendiri sehingga karyawan tidak datang terlambat bahkan tidak masuk tanpa memberikan keterangan (alpha). Dan pendapat Antonacopoulou (2000) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi cenderung akan memaksimalkan kinerjanya. Sehingga perusahaan dapat dikatakan maju jika masing-masing dari karyawan memberikan kinerja yang optimal.

Berikut studi yang telah dilakukan oleh Wicaksono & Rahmawati (2019); Suchahyowati & Hendrawan (2020); Supriyanto *et al.*, (2021); dan Susanti *et al.*, (2022) terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika seorang karyawan memiliki rasa kerikatan atau perasaan ikut andil memiliki perusahaan, maka mereka akan rela memberikan daya pikir, tenaga serta skill yang mereka punya dengan sebaik-baiknya.

Objek penelitian ini adalah Duta *Catering* Kota Batu yang merupakan Unit Bisnis Perorangan, milik bapak H. Suhardjito yang beroperasi dibidang jasa dan produksi makanan. Berbagai jenis makanan mulai dari masakan tradisional indonesia, masakan oriental, continental, kue-kue dan masih banyak lagi.

Sejak tahun 1991 hingga saat ini Duta *Catering* telah beroperasi selama 32 tahun dan mengalami perkembangan cukup pesat dengan bertambahnya jumlah karyawan. Dalam memberdayakan sumber daya manusianya Duta *Catering* menerapkan disiplin kerja yang diukur berdasarkan kepatuhan serta ketaatan mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Tingkat disiplin kerja pada Duta *Catering* terbilang baik dengan pengaplikasian disiplin kerja melalui edukasi pendekatan manajemen perberdayaan seperti penanaman nilai-nilai sosial, kesopanan, kejujuran serta bagaimana menjadi *service system* yang baik.

Hal tersebut tidak luput juga dengan adanya motivasi-motivasi yang diberikan bapak H. Djito selaku pimpinan di Duta *Catering* baik secara lisan dengan menerapkan keyakinan bahwa kerja itu untuk ibadah dan Allah tidak akan pernah keliru dalam membagikan rezeki-Nya, motivasi lain juga diberikan kepada karyawan dalam bentuk *reward* berupa apresiasi baik materi maupun non materi, kemudian *punishment* juga diberlakukan untuk setiap karyawan sebagai bentuk peringatan dan pembelajaran agar dapat membangun semangat karyawan dalam bekerja.

Dengan edukasi pendekatan disiplin kerja serta motivasi kerja ini dapat melahirkan jiwa-jiwa keterikatan karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat menjalankan tugas atau pekerjaan tersebut dengan baik tanpa menjadikan pekerjaan sebuah beban.

Bersumber pada latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* (Studi Kasus pada Duta *Catering* Kota Batu)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu?
3. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu?
4. Apakah *Employee Engagement* memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu?
5. Apakah *Employee Engagement* memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Duta Catering Kota Batu?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* pada Duta Catering Kota Batu.
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* pada Duta Catering Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan analisis terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sejauh mana setiap individu karyawan memaksimalkan

kinerjanya dan juga apakah setiap karyawan memiliki rasa *engagement* atau keterikatan yang tinggi bahwa dirinya bagian dari organisasi tersebut.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan khasanah keilmuan dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia terutama di bidang yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dihubungkan dengan keterikatan karyawan pada sebuah organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi dan bahan pembelajaran serta dapat dijadikan acuan untuk penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan materi atau judul yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Heriyanto *et al.*, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara*. Sampel penelitian ini yaitu 92 responden dengan menggunakan analisis path. Hasil menunjukkan bahwa: Disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Abdullah (2018) Yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Dengan sampel 63 orang dengan menggunakan analisis SPSS. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suwanto (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Sampel yang diambil sebanyak 57 karyawan dengan menggunakan regresi linear. Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.*, (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Dengan mengambil sampel 32 karyawan dan menggunakan metode analisis regresi. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu Susanto (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Sampel yang digunakan 60 responden dengan

teknik *probability sampling* yang dibantu oleh *software* SPSS. Dan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adha *et al.*, (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Sampel yang digunakan 32 orang dan metode yang digunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wicaksonod dan Rahmawati (2019) Yang berjudul Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. Dengan sampel 33 orang dan menggunakan Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keadaan employee engagement dan kinerja karyawan di DSITD IPB dalam kategori baik. Secara parsial ditemukan pengaruh elemen absorption terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hania dan Bernardus (2019) yang berjudul Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Dan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Di Bagian Keuangan Rs X. Metode yang digunakan analisis yaitu SEM-PLS dengan sampel 49 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan. Begitupun dengan variabel *employee engagement* memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.

Sucahyowati dan Hendrawan (2020) Dengan judul Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mk Semarang. Metode yang digunakan yaitu Metode analisis regresi linier dengan sampel 30 karyawan. Hasil menunjukkan Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK.

Dalam penelitian Parashakti dan Ekhsan (2020) yang berjudul *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. Dengan menggunakan sampel 92 responden dengan menggunakan statistik analisis berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samsung Elektronik Indonesia.

Meilani *et al.*, (2020) yang berjudul *Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University*. Terdapat 100 responden yang mengisi kuesioner skala linkert dan menggunakan convenience random sampling dan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin, kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja dosen wanita universitas PH.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Afifah (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan menggunakan metode SPSS Versi 25. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$ dan thitung $1,639 < 1,678$.

Cahaya *et al.*, (2021) Yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang dengan Analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20.

Hasil menunjukkan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hidayat (2021) Dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Dengan menggunakan Metode analisis regresi dan sampelnya sebanyak 80 orang. Hasil menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi *et al.*, (2021) yang berjudul *Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*. Dari penelitian tersebut peneliti mengambil responden sebanyak 57 orang. Dengan menggunakan metode analisis regresi. Hasil dari penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maryani *et al.*, (2021) dengan judul *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. Dan total sampel yang diperoleh peneliti yaitu 283 responden dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dan Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

Annisa & Supriyanto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan model path analisis. Dan hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Anisya *et al.*, (2021) *The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture*. Total sampel pada penelitian ini yaitu 104

karyawan dan menggunakan path analysis and classical assumption test using non-probability sampling technique. Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh langsung dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto *et al.*, (2021) yang berjudul *Employee Engagement: A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance*. Sampel penelitian ini terdapat 75 karyawan PDAM di kota Malang dengan menggunakan analisis path. Dan hasil menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki efek langsung pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Arhadita (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Divisi Produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang). Yang teknik penelitiannya menggunakan analisis deskriptif dan Partial Least Square (PLS) tools SmartPLS 3.0. hasil dari hipotesis yang ada yaitu: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisninawati dan Elpanso (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Employee engagement. dengan jumlah responden sebesar 100 orang dengan menggunakan alat analisis Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan AMOS versi 24. Memberikan hasil bahwa Employee engagement tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja in role, yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung , 241 lebih kecil dari pada pengaruh langsung.

Nasution dan Priangkatara (2022) dengan judul *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. Dengan mengambil sampel 50 karyawan dan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan. Kemudian secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai.

Riwukore *et al.*, (2022) yang berjudul *Influence of Covid-19 Pandemic Climate, Discipline, Motivation to Performance in BAERT Kupang City*. Peneliti mengambil sampel sebanyak 123 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa iklim pandemi Covid-19 dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, melainkan motivasi kerja positif mempengaruhi kinerja karyawan. Secara bersamaan, Variabel iklim pandemi Covid-19, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan.

Susanti *et al.*, (2022) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Employee Engagement, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Barokah Sholawat Inonesia Cabang Jember*. Terdapat 37 orang yang dijadikan sampel dengan menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LKM Demak Sejahtera*. Dengan responden sebanyak 51 karyawan menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anjasmara dan Gunarto (2022). Penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui*

Employee Engagement. Dengan menggunakan Uji SEM dan sampel sebesar 50 pegawai menghasilkan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, *Employee Engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Babat Kabupaten Pali Tahun 2023.

Syafitri dan Iryanti (2022). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Yang menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan sampel sebesar 99 orang. Menghasilkan temuan yaitu disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Work Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai hasil dari Kepuasan Kerja.

Indah *et al.*, (2022) penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia) yang menggunakan alat analisis PLS dengan jumlah sampel sebanyak 202 orang. Menemukan hasil bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Lemdiklat Polri.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Tri Heriyanto, Jamal Abdul Naser, dan Kohar Adi Setia. 2018. <i>The Effect Of Competence</i>	X1: <i>Competence</i> , X2: <i>Discipline</i> , Z: <i>Performanc</i> e Y:	Analisis path	Hasil menunjukkan bahwa: disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap

	<i>And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara.</i>	<i>Motivation.</i>		kinerja pegawai, dan Disiplin secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja
2.	Isnaini Diana Putri Abdullah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)	X1: Motivasi; X2: Lingkungan Kerja; Y: Kinerja karyawan	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.	X1: Disiplin, X2: Motivasi, Y: Kinerja	Analisis regresi linear	Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
4.	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi	X1: Motivasi, X2: Disiplin, Y: Kinerja karyawan	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin

	Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk			kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Natalia Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	X1: motivasi kerja, X2: kepuasan kerja, X3: disiplin kerja, Y: Kinerja Karyawan.	Teknik probability sampling yang dibantu oleh software SPSS.	Dan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	X1: Motivasi kerja, X2: Lingkungan kerja, X3: Budaya kerja, Y: kinerja karyawan.	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja. karyawan.
7.	Biyanto Daru Wicaksono, Siti Rahmawati.	X1: <i>Employee Engagemen t</i>	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keadaan employee engagement dan

	2019. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor	Y: Kinerja karyawan		kinerja karyawan di DSITD IPB dalam kategori baik. Secara parsial ditemukan pengaruh elemen absorption terhadap kinerja karyawan.
8.	Rabia Nur Hania dan Denny Bernardus. 2019. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Dan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi Di Bagian Keuangan Rs X	Z1: Disiplin Kerja Z2: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan X: Motivasi	SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan

				berpengaruh positif serta signifikan. Begitupun dengan variabel <i>employee engagement</i> memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.
9.	Hari Sucahyowati, Andi Hendrawan. 2020. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mk Semarang	X1: <i>Employee Engagemen t</i> Y: Kinerja karyawan	Analisis regresi linier	Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karyawan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karyawan PT. MK..
10.	Ryani Dhyan Parashakti dan Muhamad Ekhsan. 2020. <i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia</i>	X1: <i>Discipline</i> , X2: <i>Motivation</i> , Y: <i>Performanc e</i>	Statistik analisis berupa uji regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samsung Elektronik Indonesia.
11.	Yohana F. Cahya Palupi Meilani, Innocentius Bernarto, dan Margaretha Pink Berlianto. 2020. <i>Impact</i>	X1: <i>motivation</i> ; X2: <i>discipline</i> ; X3: <i>job satisfaction</i> ; Y: <i>female lecturer performanc</i>	<i>Convenience random sampling</i> dan SEM PLS.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin, kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja dosen wanita universitas PH.

	<i>of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University.</i>	<i>e</i>		
12.	Sri Lestari dan Dilla Afifah 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	X1: Disiplin Kerja X2: Pelatihan Kerja Y: Kinerja Karyawan	SPSS Versi 25.	Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$ dan thitung $1,639 < 1,678$
13.	Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari, dan Yudi Prasetya Putra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta)	X1: Lingkungan kerja, X2: stress kerja, X3: motivasi kerja, Y: kinerja karyawan.	SPSS Versi 20	Hasil menunjukkan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Rahmat Hidayat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin	X1: Motivasi; X2: Kompetensi ; X3: Disiplin	Analisis regresi	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia

	Kerja Terhadap Kinerja	Kerja Y: Kinerja		
15.	Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri, dan Rudi Salam. 2021. <i>Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office.</i>	X1: <i>Motivation</i> , X2: <i>Discipline</i> , Y: <i>Employee Performance</i>	Analisis regresi	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Yani Maryani, Mohammad Entang, dan Martinus Tukiran. 2021. <i>The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City.</i>	X1: <i>Employee performance</i> , X2: <i>work discipline</i> , Y: <i>work motivation</i>	Teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dan Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.
17.	Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto. 2021. <i>The Influence of Leadership</i>	X1: <i>Leadership Style</i> , X2: <i>Work Motivation</i> , Y: <i>Employee Performance</i>	Model <i>path analisis</i>	Dan hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

	<i>Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City).</i>	<i>e, Z: Job Satisfaction</i>		
18.	Vira Anisya, Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati. 2021. <i>The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture.</i>	X: <i>Motivation</i> , Y: <i>Employee Performance</i> , Z: <i>Organizational Culture</i>	<i>Path analysis and classical assumption test using non-probability sampling technique.</i>	Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh langsung dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, Zahara Tirta Pujianto, dan Masyhuri. 2021. <i>Employee Engagement: A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance.</i>	X: <i>Employee Engagement</i> , Y: <i>Employee Performance</i> , Z: <i>Job Satisfaction</i>	Analisis path	Hasil menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki efek langsung pada kinerja karyawan.
20.	Alwi	X1:	Analisi	Hasil analisis

	Ardiansyah dan Sherly Artadita. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Divisi Produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang)	Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Keterlibatan Karyawan	deskriptif dan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan.
21.	Trisninawati dan Efan Elpanso. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Employee engagement	X1: motivasi kerja, X2: lingkungan kerja, Y: kinerja in role Z: <i>employee engagement</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> menggunakan AMOS versi 24	Employee engagement tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja in role, yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung ,241 lebih kecil dari pada pengaruh langsung.
22.	Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara. 2022. <i>Work Discipline and Work Motivation on</i>	X1: <i>Work Discipline</i> , X2: <i>Work Motivation</i> , Y: <i>Employee Performance</i>	<i>Structural Equation Model (SEM) Based on Partial Least Square (PLS)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh

	<i>Employee Performance.</i>			signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan. Kemudian secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai.
23.	Jefirstson Richset Riwukore, Tien Yustini, Fakhry Zamzam, dan Fellyanus Habaora. 2022. <i>Influence of Covid-19 Pandemic Climate, Discipline, Motivation to Performance in BAERT Kupang City.</i>	X1: <i>Covid-19 Pandemic Climate</i> , X2: <i>Discipline</i> , X3: <i>Motivation</i> , Y: <i>Performance</i>	Teknik analisis regresi linier berganda.	Dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa iklim pandemi Covid-19 dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, melainkan motivasi kerja positif mempengaruhi kinerja karyawan. Secara bersamaan, Variabel iklim pandemi Covid-19, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan.
24.	Novita Dwi Susanti, Maheni Ika Sari, dan Rusdiyanto. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Employee Engagement</i> , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Barokah	X1: Motivasi kerja, X2: <i>Employee Engagement</i> , X3: Disiplin Kerja, Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember, <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember, dan Disiplin Kerja

	Sholawat Indonesia Cabang Jember.			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember.
25.	Nainul Muna. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LKM Demak Sejahtera.	X1: Disiplin Kerja, X2: Motivasi Kerja X3: Pengembangan Karir Y: Kinerja	Metode survei melalui kuesioner.	Hasil penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
26.	Anjasmara dan Muji Gunarto. 2022. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui <i>Employee Engagement</i>	X: Motivasi Z: <i>employee engagement</i> Y: kinerja pegawai	SEM	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> , <i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Babat Kabupaten Pali Tahun 2023
27.	Rhegita Arrum Syafitri. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui	X1: Disiplin Kerja X2: Kepuasan Kerja Z: <i>Work Engagemen</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Menurut temuan penelitian ini, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. <i>Work Engagement</i>

	Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000	<i>t</i> Y: Kinerja Karyawan		berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai hasil dari Kepuasan Kerja
28.	Hafni Ratna Indah, Aryana Satrya, Ety Puji Lestari. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia)	X1: Budaya Organisasi; X2: Motivasi Kerja. Y: Kinerja Karyawa; Z: Employee Engagemen t;	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi pada Lemdiklat Polri.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam sutrisno (2009:86) bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesanggupan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, begitupun

sebaliknya kedisiplinan yang menurun akan menjadi penghambat atau penghalang pencapaian tujuan.

Sutrisno (2009:97) dan Rivai (2009) juga menambahkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang difungsikan dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia memperbarui suatu perilaku dan menjadi suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang diberlakukan.

Menurut Siagian (2001), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang ada baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta tidak menolak dalam menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2004) Disiplin merupakan suatu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur.

Hasibuan (2007) mengatakan “kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja harus ditanamkan dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan”.

Keith Davis (1985-366) dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standards*”. Yang artinya disiplin kerja ialah sebagai penerapan manajemen dalam memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi berlakunya disiplin kerja. Setiap karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapatkan

jaminan dengan jasa yang setimpal atas usaha yang telah dikontribusikan untuk perusahaan. Jika tenaga kerja memperoleh kompensasi yang memadai, maka tenaga kerja akan bekerja dengan sebaik-baiknya serta tekun dalam pekerjaannya.

2. Adanya tindakan keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Keteladanan pemimpin perusahaan sangat menjadi sorotan bagi lingkungan perusahaan, karena karyawan akan selalu mencermati bagaimana pemimpin perusahaan dalam mendisiplinkan dirinya dalam bekerja. Baik dalam mengendalikan ucapannya, perbuatannya, hingga sikapnya terhadap peraturan yang telah ia tetapkan pada perusahaannya.
3. Adanya aturan yang dijadikan pegangan
Dengan adanya peraturan yang tertulis maka pembinaan disiplin kerja akan dapat terlaksana karena mereka memiliki sebuah pedoman yang harus mereka tegakkan dalam setiap tugas-tugasnya. Kedisiplinan tidak akan ditegakkan jika peraturan hanya berdasarkan instruksi lisan, dikarenakan hal tersebut dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
Jika terdapat pegawai yang melanggar kedisiplinan maka seorang pemimpin perlu mengambil tindakan atau kebijakan yang sesuai dengan tindak pelanggaran yang diperbuat oleh pegawai tersebut. Dengan tindakan pemimpin yang tegas dan berani maka pegawai akan merasa segan dan tidak bersikap sembrono dalam tindak perilakunya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
5. Adanya pengawasan pemimpin
Pada setiap proses kegiatan yang ada dalam organisasi perlunya sebuah pengawasan dari seorang pemimpin agar sebuah

pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dapat berjalan sesuai prosedur dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

6. Adanya tindak perhatian kepada para karyawan

Perhatian yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah tunjangan yang mereka ingin dapatkan selain dari kompensasi yang mereka terima. Dengan adanya sedikit perhatian dari seorang pemimpin maka mereka akan merasa dihargai disetiap jerih payah usahanya selama bertugas.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Diantaranya:

- Saling menghormati pada orang sekitar di lingkungan kerja.
- Melontarkan pujian sesuai kondisi, agar karyawan merasa bangga atas pujian tersebut.
- Melibatkan karyawan pada sebuah event atau pertemuan terlebih lagi pada event yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- Menerapkan kepada seluruh karyawan sikap memberitahu atau menginformasikan kepada rekan kerja baik atasan ataupun bawahan jika ingin izin meninggalkan tempat, serta mengikut sertakan alasannya

2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Berikut adalah sikap-sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016):

1) Taat terhadap peraturan waktu

Taat terhadap waktu atau disiplin waktu menjadi sikap yang menunjukkan ketaatan pada jam kerja yang seperti halnya kehadiran dan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dari jam masuk kerja, istirahat dan jam pulang yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2) Taat peraturan perusahaan

Peraturan pada perusahaan sangat penting di taati oleh karyawan, baik peraturan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Contohnya

seperti disiplin peraturan ketika menggunakan kelengkapan pakaian yang ditentukan oleh standar perusahaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Salah satu perilaku ini yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan atau manajer dengan mengerjakan tugas dan kewajiban sesuai dengan jabatan.

4) Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan

Hal ini dilihat dari taat pada peraturan perundang-undangan serta prosedur perusahaan dalam perjanjian kontrak kerja.

2.2.1.4 Disiplin Kerja menurut Perspektif Islam

Al-Hasyimi (2009) berpendapat bahwa patuh kepada ajaran agama dan berperilaku baik merupakan suatu sikap disiplin. Misalkan seperti berkata jujur, pemberani, serta menepati janji atau amanah.

Komara (2009) disiplin menurut perspektif Islam terbagi menjadi 4 yaitu:

1) Disiplin penggunaan waktu

Peribahasa mengatakan “*Time Is Money*” yang artinya waktu adalah uang. Kemudian peribahasa arab ‘waktu adalah pedang’. Dari istilah tersebut seseorang dikatakan berhasil dalam mencapai kesuksesannya jika ia mampu memanfaatkan waktunya dengan baik. Sebaliknya orang yang tidak menggunakan waktunya dengan bijak adalah orang yang rugi.

2) Disiplin beribadah

Pengertian ibadah dalam agama Islam artinya tunduk dan merendahkan diri kepada Allah SWT. Contoh disiplin dalam waktu beribadah diantaranya yaitu Berpegang teguh atas ajaran Allah dan Rasulullah serta menjauhi larangan Allah dan patuh atas perintah Allah dengan rasa cinta kepada Allah, bukan karna rasa takut atau terpaksa.

3) Disiplin bermasyarakat

Manusia mempunyai watak dan tingkah laku yang berbeda. Dengan bermasyarakat manusia memiliki norma-norma dan nilai-nilai serta peraturan yang disepakati, dihormati, dihargai, ditaati bersama.

4) Disiplin kehidupan berbangsa dan bernegara

Disiplin dapat diterapkan didunia kerja, seperti taat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, patuh terhadap peraturan yang diberikan pimpinan dan sebagainya.

Jika karyawan dapat menerapkan keempat disiplin diatas maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu dan kinerja karyawanpun akan semakin meningkat. Di dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan tentang adanya disiplin kerja, sebagaimana pada surah An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Disiplin kerja dalam Islam juga telah disinggung oleh Imam Nawawi dalam Kitab *Riyadhus Sholihin* pada hadist No. 663 yang di riwayatkan oleh Imam Bukhari No. 7144 dan Muslim No. 1839 yaitu:

“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat” (H.R.Bukhari Muslim).

Dari kedua dalil tersebut memerintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada Allah, rasul-Nya, dan kepada orang yang berkuasa diantara mereka agar tercipta kemashlahatan umum. selain taat dan patuh pada seorang pemimpin, disiplin juga memperhatikan pemanfaatan waktu, tanggung

jawab terhadap tugas yang diamanahkan serta bersungguh-sungguh pada keahlian yang mereka tekuni. Hal tersebut menandakan bahwa Islam telah mengajarkan kepada umatnya agar memperhatikan dan menerapkan nilai kedisiplinan sesuai syariat islam disetiap kehidupan sehari-hari agar membangun kualitas kehidupan yang lebih baik.

Pada Al-Qur'an surat Al-Asr ayat 3 Allah telah mengingatkan dalam firman-Nya bahwa jika manusia ingin hidupnya tidak merugi maka berimanlah kepada Allah dengan melaksanakan semua perintah Allah dan berbuat baik pada dirinya sendiri serta memberikan kemanfaat bagi orang lain. Ayat tersebut berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: *kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati dalam kebenaran dan saling menasihati dalam kesabaran.*

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut hasibuan (1995:156) Motivasi diambil dari bahasa latin *Movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusianya, sehingga motivasi ini menjadi pengoperasi daya dan potensi agar seseorang mau untuk bekerja sama dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Umam (2012 ; 159) berpendapat mengenai motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Menurut Saydam (2000: 326) Motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan yaitu proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka rela bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk

beraktivitas, berawal dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Usman (2013:276) Motivasi merupakan gairah yang dimiliki seseorang agar berbuat sesuatu, sementara motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi kerja diartikan sebagai gairah yang dimiliki seseorang, sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya.

Motivasi berperan sangat penting karena dengan adanya motivasi dapat mengakibatkan, melabuhkan dan membantu perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias menjangkau hasil yang optimal, menurut Hasibuan (1995 : 156).

2.2.2.2 Tujuan Motivasi

Motivasi bertujuan sebagai penggerak seseorang supaya memiliki keinginan serta kemauan untuk bertindak sesuatu sehingga memperoleh hasil dan mencapai tujuan. Berikut ini tujuan motivasi menurut Hasibuan (2005:146):

- 1) Menjaga kestabilan performa karyawan
- 2) Mengoptimalkan pengandaan karyawan
- 3) Menambah loyalitas karyawan, kreativitas, kontribusi karyawan dan partisipasi karyawan
- 4) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 5) Memaksimalkan penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 6) Menambahkan kedisiplinan karyawan
- 7) Meluaskan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 8) Menumbuhkan produktivitas kerja karyawan
- 9) Melahirkan suasana dan hubungan kerja karyawan yang baik
- 10) Mensejahterakan karyawan

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Ajabar (2020:39), faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

- 1) Faktor Internal, meliputi:
 - Kemauan untuk dapat hidup.
 - Kemauan untuk memiliki
 - Keinginan untuk mendapat *reward*
 - Keinginan untuk mendapat pengakuan
 - Kemauan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal, meliputi:
 - Keadaan lingkungan kerja yang kondusif
 - Kompensasi yang memadai
 - Supervisi yang baik
 - Terdapat jaminan pekerjaan
 - Status dan tanggung jawab
 - Peraturan yang fleksibel

2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Maslow mengklarifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima kategori, teori hierarki kebutuhan Maslow (Robbins, 2015: 128):

a. Fisiologis

Yaitu keperluan pokok manusia sehari-hari antara lain seperti kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain. Hal tersebut bagi karyawan seperti kebutuhan gaji, uang lembur, hadiah, fasilitas dari perusahaan dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula untuk perusahaan

b. Keamanan atau rasa aman

Kebutuhan ini antara lain seperti kebutuhan perlindungan dan keselamatan dari kerugian fisik dan emosional. Karyawan akan

memiliki antusias dan kinerja yang tinggi jika mereka diberikan jaminan formal atas jabatannya.

c. Sosial

Kebutuhan ini dapat dicerminkan dari kebutuhan akan afiliasi dan memiliki, contohnya seperti rasa kasih sayang, rasa saling memiliki, berinteraksi, persahabatan dan kemauan untuk dicintai dan mencintai.

d. Penghargaan

Keperluan ini antara lain faktor penghormatan diri seperti harga diri, prestasi, dan otonomi; serta faktor penghormatan diri luar seperti contohnya pengakuan, status, dan perhatian.

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan gairah seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pemenuhan kebutuhan diri, dan pencapaian potensi. Salah satu contohnya seperti *sharing* ilmu antar karyawan, berpendapat untuk mengemukakan ide-ide dan sebagainya.

2.2.2.5 Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Dari Yusuf dan Anwar (1997:97), menurut istilah agama motivasi sama seperti dengan niat, yang tercantum dalam penggalan hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim di Kitab Arba'in An-Nawawi *إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ* yang artinya “*sesungguhnya segala sesuatu itu harus didasari dengan niat*” oleh karena itu semua perbuatan seseorang itu tergantung dari kemauan hati atau niat.

Sedangkan Idris (2015:38-39), menyatakan bahwa motivasi dengan niat bisa mempengaruhi status suatu perbuatan. Niat memiliki posisi yang penting dalam aktivitas manusia. Karena sebuah niat dari dalam hati seseorang akan membedakan nilai dari suatu perbuatan tersebut. Apakah perbuatan yang dilakukan itu baik atau sebaliknya. Karena segala sesuatu yang kita kerjakan akan dilihat oleh Allah SWT. Firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Muhammad Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menafsirkan bahwa Allah SWT dan Rasulullah serta orang-orang mukmin akan menyaksikan tiap-tiap perbuatan yang dikerjakan oleh orang-orang semasa menjalani hidup di dunia. Sehingga alangkah baiknya apapun yang kita kerjakan lakukan dengan hati yang tulus, semangat dan motivasi yang tinggi. Siapapun yang bekerja dengan tulus hati maka akan mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Dan menurut Sucipto (2017: 126), Islam mendorong umatnya agar bekerja keras serta melakukan tanggung jawabnya dengan bersungguh-sungguh. Karena aktivitas duniawi akan bernilai aktivitas akhirat jika diniatkan untuk ibadah.

Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Abu Hurairah dalam Kitab *Fathul Bari*, Rasulullah SAW bersabda:

لَأَنْ يَخْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَىٰ ظَهْرِهِ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ

Artinya: "Sungguh seorang dari kalian yang memanggul kayu bakar dengan punggungnya lebih baik baginya daripada dia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya atau menolaknya" (HR. Bukhari No. 2074).

Kemudian pada Al-Quran Surat Al-Jumuah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila shalat telah didirikan, maka bertebarlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”.

Menurut Habib Syarief Muhammad Alaydrus (2009) dalam bukunya yang berjudul '*Agar Hidup Selalu Berkah*' memaparkan bahwa di dunia ini terdapat banyak pekerjaan yang halal. Menyertakan Allah dalam setiap pekerjaan terutama dalam urusan mencari rezeki akan membuat hidup lebih tentram dan damai. Sebagai umat Rasulullah haruslah menjadi pribadi yang unggul dalam beribadah baik dalam urusan akhirat dan dunia serta selalu mengingat Allah dalam setiap aktivitas yang kita kerjakan agar terhindar dari kecurangan, penyelewengan. Karena sesungguhnya Allah Maha Mengetahui baik yang tersembunyi maupun yang tampak.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69)

Handoko (2016) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Gomes (2013) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Kemudian Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja yaitu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Simomara (2014), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue dalam Prasetyo Utomo (2006) kinerja adalah derajat menyesuaikan tugas kerja seseorang. Jadi, Kinerja merupakan kerelaan seseorang atau kelompok dalam melakukan kegiatan sesuai dengan tanggungjawabnya. Karyawan berperan sebagai komponen penting untuk mengatasi tantangan organisasi. Menurut Berman (2006) kinerja digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang ditentukan dalam organisasi jawabnya dengan hasil seperti yang

diharapkan. Jadi Kinerja adalah kesungguhan usaha yang dilakukan seseorang, yang berdampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012:130).

Supriyanto & Maharani (2013) menjelaskan penilaian kinerja dalam melihat sejauh mana aktivitas yang telah dikerjakan dengan menimbang output atau hasil yang dicapai. Beberapa ahli memiliki beberapa perbedaan untuk mengukur kinerja. Menurut Dharma dalam Supriyanto & Maharani (2013) menemukan tolak ukur kinerja, yaitu: Kuantitas seperti jumlah yang wajib diselesaikan; Mutu yang dihasilkan; Ketepatan Waktu seperti konsistensi waktu yang ditetapkan.

Menurut Muvida & Almanshur (2022) Kinerja adalah hasil pengukuran kuantitatif dan kualitatif dari upaya untuk mencapai tujuan. Penilaian kerja sangat berperan penting dalam mencapai tujuan dari organisasi.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja menurut Mahmudi dalam Sellang (2019:75), yaitu:

- 1) Faktor Individual: Hal ini mencakup pengetahuan atau intelektual, kemampuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen dalam diri setiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan: Hal ini mencakup berpengaruhnya manajer dalam mendorong semangat dan gairah karyawan agar termotivasi dalam bekerja.
- 3) Faktor Tim: mencakup dampak hubungan antar karyawan yang berada dalam tempat kerja yang sama, seperti saling memberikan motivasi, dorongan, komunikasi terbuka yang terjalin dengan baik dan saling mempercayai satu sama lain.
- 4) Faktor Sistem: diantaranya yaitu setiap cara yang dibuat dalam sebuah perusahaan untuk melakukan operasionalnya, misalnya: sistem kerja, sarana dan prasarana, budaya dalam perusahaan dan segala sesuatu disekitar lingkungannya.

- 5) Faktor Situasional: yakni meliputi perubahan yang terjadi pada perusahaan. Misalnya seperti: Perubahan kebijakan visi dan misi perusahaan, serta pergantian kepemimpinan.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, menurut Bangun dalam Asnawi (2019:14) yaitu:

- 1) Kuantitas Pekerjaan
yaitu jumlah capaian. Pengukuran kuantitatif meliputi penilaian keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal tersebut berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan perorangan perjam kerja.
- 2) Kualitas Pekerjaan
yaitu mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif output mencerminkan penilaian tingkat kepuasan seberapa baik penyelesaiannya yang berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketetapan waktu
Kesesuaian waktu yang direncanakan diawal. Penilaian ketetapan waktu yaitu jenis dari pengukuran kuantitatif yang menetapkan waktu penyelesaian aktivitas.
- 4) Kehadiran
Suatu pekerjaan tentu menuntut kehadiran karyawan dalam jam operasional kerja yang telah ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerjasama
Tidak segala jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan satu karyawan saja, dengan begitu perlu adanya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikannya. Hal tersebut menjadi kinerja karyawan yang dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.2.3.4 Kinerja Menurut Perspektif Islam

Menurut Malahayati (2010) berpendapat bahwa Rasulullah ialah panutan bagi seluruh umat. Apapun yang Rasulullah lakukan selalu membawa hikmah, dan apabila manusia menerapkan maka akan menikmati kemanfaatan di dunia ataupun di akhirat. Seperti halnya menaati jejak Rasulullah dalam berbisnis dengan mengalmakan nilai-nilai ajarannya.

Mirisnya tidak semua manusia mampu mengamalkan sikap bisnis yang Rasulullah contohkan dalam kisahnya. Karena sebagian manusia menjadikan bisnis sebagai kebutuhan dan keperluan duniawi saja. Rasulullah mengajarkan berbisnis bukan untuk ajang memenuhi kebutuhan duniawi saja. Tetapi untuk bekal ketika menghadap Allah SWT nanti.

Nashrodin (2009) dalam artikelnya yang berjudul Refleksi Sifat Rasulullah SAW dalam Bisnis dan Marketing sebagai berikut:

- 1) Shidiq yang artinya benar, beliau (Rasulullah) ialah pedagang yang sangat jujur, seperti jujur dalam menyampaikan kekurangan dan kelebihan barang dagangannya.
- 2) Amanah yang artinya terpercaya, yakni Rasulullah selalu menjaga kepercayaan atau loyalitas pelanggannya ketika berdagang.
- 3) Fathonah yang artinya cerdas, semua rasul-rasulnya Allah ialah seorang yang cerdas dan Rasulullah juga sangat pandai dalam berbisnis. Beliau mahir dalam memanfaatkan peluang yang ada dalam memajukan bisnis tanpa merugikan orang lain.
- 4) Tabligh yang artinya menyampaikan, Rasulullah adalah seseorang yang komunikatif serta mahir meyakinkan calon pembeli atas dagangannya.

As'ad (1991) mengatakan kinerja atau prestasi kerja yaitu keberhasilan seseorang atas pencapaiannya dalam mengerjakan pekerjaan. Sejauh mana orang tersebut dalam menyelesaikan tugasnya disebut "*Level of Performance*". Orang yang mempunyai "*Level of Performance*" tinggi disebut orang yang produktif dalam mengerjakan kewajiban.

Makna kinerja telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki atau perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Pada Tafsir Al-Muyassar menafsirkan bahwa barang siapa mengerjakan amal sholeh, baik dari kaum lelaki ataupun perempuan yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, maka akan diberikan kehidupan bahagia dan tentram di dunia sekalipun tidak banyak memiliki harta dan akan diberikan balasan pahala bagi mereka diakhirat dengan balasan yang baik dari apa yang mereka perbuat selama di dunia. Dalam dunia kerja karyawan dituntut bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya memperoleh *feedback* yang baik pula sesuai kinerja yang telah mereka kerjakan dan bernilai ibadah.

Serta pada Quran Surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap orang akan memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah dikejakan dan supaya Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”

Kemudian hadits yang diriwayatkan oleh Imam Malik dalam Kitab Al-Muwaththa' (II/571 No. 31) dan Ad-Daraquthni (III/470, No. 4461) yang berbunyi:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ سَعْدِ بْنِ مَالِكِ بْنِ سِنَانِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ) حَدِيثٌ حَسَنٌ رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ، وَالِدَارَقُطْنِيُّ وَعَبْدُ الرَّحْمَنِ مُسْنَدًا، وَرَوَاهُ مَالِكٌ فِي الْمَوْطَأِ مُرْسَلًا عَنْ عَمْرِو بْنِ يَحْيَى عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَسْفَطَ أَبَا سَعِيدٍ، وَلَهُ طُرُقٌ يُقْوَى بَعْضُهَا بَعْضًا

Artinya: “Dari Abu Sa'id, Sa'ad bin Malik bin Sinan Al Khudri radhiyallahu anhu, sesungguhnya Rasulullah Shallallahu alaihi Wasallam telah bersabda: “Jangan engkau membahayakan dan saling merugikan” (H.R Ibnu Majah, Daraquthni dan lain-lainnya, Hadist hasan. Hadist ini juga diriwayatkan oleh Imam Malik pada Al Muwaththa' sebagai hadits mursal dari Amr bin Yahya dari ayahnya dari Nabi Shallallahu 'alaihi waSallam tanpa menyebutkan Abu Sa'id. Hadist ini mempunyai beberapa jalan yang kuat).

2.2.4 Employee Engagement

2.2.4.1 Pengertian Employee Engagement

Truss *et al.*, (2014) dalam Oktiviani *et al.*, (2020:5467) memaparkan *employee* atau keterikatan yaitu hubungan yang terbentuk antara perusahaan dengan individu karyawannya. Menciptakan rasa *employee engagement* pada sebuah organisasi contohnya seperti bagaimana cara kita memandang karyawan, karyawan menyesuaikan lingkungan kerja ataupun semua yang berhubungan langsung antara karyawan dengan atasan.

Kemudian Macey *et al.*, (2009) dalam Siswono (2016:458) menerangkan bahwa *employee engagement* ialah karyawan yang mampu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya dengan mengeluarkan semua energi yang dimilikinya. Karyawan yang merasa terikat pada perusahaan dapat dilihat dari usaha inisiatifnya serta kegigihannya dalam menggapai tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* ialah keterikatan karyawan dengan suatu organisasi, dimana menghayati setiap pekerjaan dan memfokuskan energinya dalam menjalankan semua tugas yang diamanahkan oleh perusahaan. Dan mereka berusaha berkontribusi dengan memunculkan inisiatif, motivasi, usaha serta kegigihannya dalam mencapai visi-misi perusahaan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement

Anggraini (2016:187-188) berpendapat terkait faktor yang mempengaruhi *employee engagement* ada 3 yaitu:

- a. Budaya Organisasi, yaitu Budaya atau kebiasaan baik yang ada pada sebuah perusahaan seperti halnya proses memberikan sarana baik dari sisi nilai, cara dan keperluan dalam menanggapi perubahan yang ada pada dalam atau luar perusahaan. Hal-hal tersebut dapat menambah keterikatan antara karyawan dengan tugasnya.
- b. *Reward* yang sesuai, adanya sebuah *reward* yang tepat dan sesuai dapat berpengaruh dalam menumbuhkan keterikatan karyawan, karena dengan memberikan *feedback* berupa *reward* karyawan akan merasa dihargai atas kerja kerasnya.
- c. *Personal Resource* atau sumber daya pribadi, adalah keahlian masing-masing individu dalam perusahaan. *Optimism*, *self-efficacy*, dan *organizational based self-esteem* yang tinggi akan menjadikan karyawan mampu menghadapi permasalahan yang ada disekitarnya, sehingga karyawan dapat memunculkan sebuah harapan, tujuan dan kontribusinya dalam menumbuhkan rasa *employee engagement* tersebut.

2.2.4.3 Karakteristik *Employee Engagement*

Karakteristik *employee engagement* ini ada ketika individu bisa menyuguhkan pengaruh yang positif terhadap rekan kerjanya guna untuk kemajuan sebuah perusahaan. Karakteristik *employee engagement* menurut para ahli, salah satunya yaitu Schaufeli dan Bakker (2004:295) dalam Akbar (2013:13) menyatakan bahwa terdapat 3 karakteristik *employee engagement*, sebagai berikut:

- 1) *Vigor*, adalah ciri-ciri seorang yang mengekspresikan seluruh energinya dengan mental yang tangguh untuk bekerja serta memiliki keinginan memberikan usahanya terhadap semua tugas yang diberikan dan mampu bertahan saat menghadapi kesulitan.
- 2) *Dedication*, yaitu ciri-ciri seorang karyawan yang memiliki antusias tinggi, mampu memotivasi, mampu menghadapi rintangan dan menjadi kebanggaan perusahaan.

- 3) *Absorption*, ialah ciri ciri dari karyawan yang berkonsentrasi penuh saat bekerja. Sampai merasa waktunya berjalan begitu cepat sekalipun karyawan tersebut sedang menghadapi masalah.

2.2.4.4 *Employee Engagement* dalam Pandangan Islam

Islam telah mengajarkan umatnya agar selalu menjadi manusia yang berkerja dengan kesungguhan tanpa berlaku curang dan selalu mengerjakan tugas yang diamanahkan seiring dengan rasa keterikatan atau *employee engagement* saat mengerjakan tugasnya. Mengenai anjuran untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, Allah telah berfirman dalam surah Al-Isra' ayat ke 30 yang berbunyi:

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ۗ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ ۖ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artinya: *Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat akan hamba-hambanya.*

Seseorang yang terdorong dan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya, hal tersebut merupakan cerminan dari karakteristik *employee engagement* yaitu termotivasi, berantusias dan senang. Karyawan yang mempunyai rasa *employee engagement* yang tinggi akan bekerja secara sepenuhnya untuk bisa berkontribusi dalam mencapai visi-misi perusahaan.

Kemudian Allah juga telah menyampaikan dalam firman Q.S An-Najm ayat 39-42 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۖ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ
وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنتَهَىٰ

Artinya: *Bahwasannya manusia hanya akan memperoleh apa yang telah diusahkannya, dan sesungguhnya usaha tersebut akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian dia akan diberikan balasan atas (amalannya) itu dengan balasan yang amat sempurna, dan sesungguhnya kepada tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu),”*

Dalam Hadits Nasa’I No. 4373 yang memaparkan bahwa Rasulullah bersabda:

إِنَّ أَطْيَبَ مَا أَكَلَ الرَّجُلُ مِنْ كَسْبِهِ وَإِنَّ وَدَّ الرَّجُلُ مِنْ كَسْبِهِ

Artinya: *Sesungguhnya sebaik-baik apa yang dimakan oleh seseorang ialah hasil usahanya sendiri dan anaknya termasuk usahanya juga (H.R An-Nasa'i dan Ibn Hibban).*

Menurut Tafsir Kemenag menjelaskan bahwa setiap amal ibadah manusia di dunia akan mendapatkan balasan pada hari kiamat nanti. Ketika hari itu, amal ibadah manusia ditimbang dan memperoleh ganjaran dari amal tersebut dan mereka tidak berhak atas pahala yang tidak mereka lakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Allah akan memberi balasan atas setiap usaha atau ikhtiyar seorang dan balasan Allah tidak akan salah target.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut sutrisno (2016) disiplin merupakan perilaku seseorang dengan menyesuaikan aturan yang ada, sikap dan perilaku serta tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Tingginya disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang akan tercapai (Hasibuan, 2017). Pendapat hasibuan ini yang memperkuat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti seperti Sunarsi *et al.*, (2021); Heriyanto *et al.*, (2018); Maryani *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H1: Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Aldi & susanti (2019) mengemukakan bahwa motivasi ialah sederet nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi seseorang agar mencapai tujuan seseorang. Nilai dan sikap inilah yang mendorong seseorang dalam bertingkah laku untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa & Supriyanto (2021); serta Anisya *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Harsuko (2011) seorang karyawan yang merasa terikat ialah karyawan yang memiliki antusias tinggi dan merasa terlibat akan pekerjaan dan organisasinya. Keterlibatan karyawan inilah yang dapat menghantarkan keberhasilan tujuan organisasi, karena jika setiap karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi maka kinerja karyawan semakin baik pula.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sucahyowati & Hendrawan (2020); serta Supriyanto (2021) ditemukan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi

Menurut siagan (2008) penjelasan disiplin kerja pada Manajemen Sumber Daya Manusia berasal dari sudut pandang bahwa tidak ada manusia sempurna yang terlepas dari kesalahan. Dengan begitu disiplin kerja ialah bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap serta perilaku karyawan agar seorang karyawan mau untuk sukarela bekerjasama dengan karyawan lainnya dan mampu meningkatkan kinerja karyawan atau prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafitri dan Iryanti (2022) menurut hasil temuannya bahwasannya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Kemudian penelitian lain oleh Ardiansyah dan Arthadita (2021) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi

2.3.5 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi

Rahmatullah *et al.*, (2015) motivasi merupakan penggerak atau dorongan yang dibuat agar seseorang mau melakukan sesuatu untuk memuaskan keinginan pribadi dan mencapai tujuan tertentu. Kemudian Andjarwati (2015) berpendapat terdapat tiga kualitas yang mendefinisikan motivasi yaitu yang menggerakkan untuk bekerja, yang dapat menentukan tindakan, serta kekuatan yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjasmara dan Gunarto (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Hania dan Bernardus (2019) dan Indah *et al.*, (2022) hasil penelitiannya yaitu variabel *employee engagement* memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.

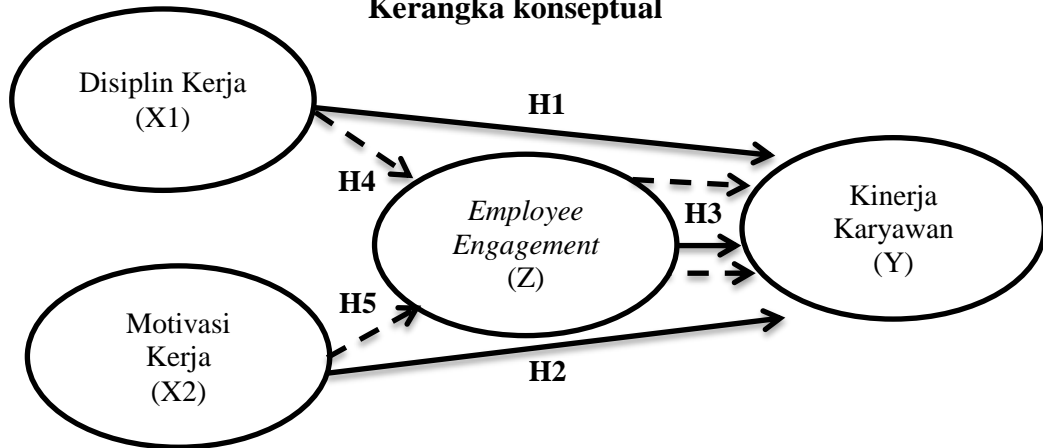
H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini konseptual digambarkan seperti berikut:

Gambar 2.4

Kerangka konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H3: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

H5: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang bersifat objektif, pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Menurut Creswell (1994) penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel tersebut diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Pada penelitian ini akan menggunakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu untuk menilai hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) hipotesis yaitu gambaran dari hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Atau apakah suatu variabel dapat berpengaruh dengan variabel lain yang diakibatkan oleh variabel lainnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di DUTA CATERING yang berlokasi di Jalan Raya Ir. Soekarno No.26 Areng-Areng, Dadaprejo, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65233. Adapun latar belakang peneliti memilih Duta Catering sebagai Objek Penelitiannya karena penulis sangat tertarik dengan dunia usaha, Duta Catering adalah sebuah tempat yang cocok untuk dijadikan tempat mengali ilmu tentang kewirausahaan, dan keunggulan Duta Catering ini adalah salah satu usaha catering yang terkenal dengan cita rasa yang tinggi baik di kota Malang, kota Batu dan luar kota. Terlepas dari hal itu faktor lainnya ialah lokasi yang strategis antara peneliti dan lokasi terbilang dekat sehingga penelitian lebih efisien.

3.3 Populasi dan Sampel

Berikut pengertian populasi dan sampel menurut supriyanto dan Maharani (2013:35):

3.3.1 Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti oleh peneliti supaya dipelajari dan ditarik kesimpulan. Maka dari itu populasi tidak hanya orang akan tetapi termasuk objek dan benda-benda lainnya.

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan Duta Catering yang berjumlah 100 karyawan dengan beberapa divisi atau jabatan yang berbeda-beda.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari kuantitas dan karakteristik yang ada pada populasi tersebut. ketika populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan menganalisis semuanya maka peneliti menggunakan sampel.

Adapun sampel pada penelitian ini sejumlah 100 karyawan Duta Catering kota Batu.

3.4 Teknik Pengambilan sampel

Menurut Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani (2013:35), bahwa pengambilan sampel merupakan proses menseleksi sejumlah elemen secukupnya dari keseluruhan populasi.

Penelitian ini akan mengambil sampel 100 karyawan yang terdiri dari beberapa karyawan dengan jabatan yang berbeda-beda. Sehingga teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *sampling jenuh*, yang artinya teknik pengambilannya seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Supriyanto & Maharani, 2013:36).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian didapatkan langsung dari sumbernya dengan melaksanakan pengukuran, menghitung sendiri berupa angket, observasi, wawancara dan lain lain, Hardani dkk (2020:247)

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang didapatkan berupa bentuk yang sudah jadi, sudah terkumpul dan diolah oleh pihak lain, contohnya berupa dokumentasi atau publikasi (Supriyanto & Maharani 2013:54).

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu teknik survey melalui pengedaran kuesioner. Pada penelitian ini peneliti turun langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan, karena metode ini perlu adanya kontak atau relasi antara peneliti dan responden. Pengedaran kuesioner difokuskan pada karyawan di Duta Catering di Kota Batu.

Metode yang dipakai peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara atau *interview*, menurut Sarmanu (2017:57) dibedakan menjadi dua, yaitu teknik wawancara terstruktur dan teknik tidak terstruktur. Wawancara terstruktur maknanya materi yang akan dipakai dalam wawancara terbatas. Sementara wawancara tidak terstruktur materi wawacaranya luas. Pada penelitian ini wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara terstruktur karena telah direncanakan secara sistematis mengenai apa yang akan diteliti nanti.
2. Angket (Kuesioner) ialah pertanyaan yang akan diperuntukkan responden. Angket terbagi menjadi dua jenis yaitu: (Ridwan dalam Unaradjan 2019:132)
 - a. angket terbuka: angket yang digunakan berbentuk sederhana sehingga responden mudah menjawab pertanyaan sesuai kemauannya.
 - b. Angket tertutup: angket yang digunakan berbentuk sedemikian rupa kemudian responden diminta menentukan salah satu jawaban yang sesuai kriteria setiap responden. Contohnya seperti memberikan tanda silang (x) pada kolom yang disediakan.

Pada penelitian ini, kuesioner yang akan disebar oleh peneliti yaitu angket atau kuesioner tertutup, peneliti akan menyajikan beberapa pertanyaan terkait

permasalahan yang akan diteliti dan responden dapat memilih jawaban dari pertanyaan yang ada.

3.5.3 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran dalam Supriyanto & Maharani (2013: 41) pengertian skala yaitu alat bantu mekanisme dalam membedakan individu secara relatif terhadap variabel-variabel yang dipelajari. Dan skala merupakan sejumlah norma yang dibutuhkan untuk menguji data dari pengukuran variabel.

Skala pengukuran yang buat dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana tanggapan responden terbagi menjadi lima bagian penilaian :

- 1) Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- 2) Setuju (S) diberi nilai 4
- 3) Netral (N) diberi nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.6

Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Disiplin Kerja (Singodimejo dalam Sutrisno 2016)	1) Taat aturan waktu	a) Mengerjakan tugas tepat waktu b) Patuh dalam jam kerja
		2) Taat peraturan perusahaan	a) Taat menjalankan amanat b) Taat dan tertib melaksanakan pekerjaan
		3) Taat perilaku dalam pekerjaan	a) Dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan b) Bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan
		4) Taat peraturan lainnya diperusahaan	a) Taat peraturan perundang-undangan serta prosedur perusahaan dalam kontrak kerja
2.	Motivasi Kerja (Maslow	1) Fisiologis	a. Kebutuhan sehari-hari terpenuhi (sandang, pangan, papan)

	dalam Robbins, 2015: 128)	2) Kemanan atau rasa aman	a. Lingkungan kerja nyaman b. Rasa aman
		3) Sosial	a. Ikatan yang baik antar karyawan b. Ikatan baik dengan pimpinan
		4) Reward	a. Adanya penghargaan b. Penghargaan dari perusahaan
		5) Aktualisasi diri	a. Peningkatan keahlian b. Edukasi
3.	Kinerja (Bangun, dalam Asnawi 2019)	1) Kuantitas Pekerjaan	a) Memenuhi target <i>output</i> yang ditentukan
		2) Kualitas Pekerjaan	a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan
		3) Ketetapan waktu	a) Menuntaskan pekerjaan dengan tepat waktu
		4) Kehadiran	a) Datang tepat waktu b) Bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan
		5) Kemampuan Kerjasama	a) Berpartisipasi dalam memberikan saran/ pendapat b) Menghargai rekan kerja satu sama lain c) Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik
4.	<i>Employee Engagement</i> (Schaufeli dan Bakker 2004:295) dalam Akbar (2013:13)	1) <i>Vigor</i> (Kesungguhan)	a. Semangat dalam bekerja b. Pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan
		2) <i>Dedication</i> (Dedikasi)	a. Aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan b. Bangga terhadap pekerjaannya c. Merasa pekerjaannya memiliki arah yang jelas d. Memiliki rasa menjadi bagian dari perusahaan e. Karyawan rela menuntaskan tugas lebih terhadap perusahaan
		3) <i>Absortion</i> (Penghayatan)	a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas b. Dapat merahasiakan keadaan perusahaan c. Tidak terfikirkan untuk resign

			d. Memikirkan pekerjaan ketika sedang libur
--	--	--	---

3.7 Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu Software PLS (*Partial Least Square*). Menurut Ghozali (2008) dalam Supriyanto & Maharani (2013:94) PLS adalah metode analisis yang *powerful* atau kompleks karena mampu diterapkan pada segala skala data, tidak membutuhkan asumsi serta kadar sampel tidak harus besar.

Tujuan PLS yaitu untuk memprediksi apakah terdapat pengaruh variabel X terhadap Y serta mendeskripsikan hubungan teoritis diantara kedua variabel tersebut. PLS yaitu metode regresi yang dapat dipakai sebagai identifikasi dari gabungan variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel respons.

Analisa pada PLS terdapat tiga tahap hal yang dilakukan yaitu

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengecekan model pengukuran pada penelitian ini bermaksud untuk mengetahui nilai dari variabel yang amati atau model ini untuk melihat detail hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Berikut *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan (Supriyanto & Maharani, 2013)

a. *Convergent Validity*

Yaitu korelasi antar nilai indicator refleksif dengan nilai variabel latennya. Indikator telah dianggap cukup apabila *outer loading* 0.5 sampai 0.6 disetiap jumlah konstruk sekitar 3 sampai 7 indikator.

b. *Discriminant Validity*

Yaitu pengujian indikator refleksif berdasarkan *Cross Loading* pada variabel latennya. Pengukuran ini dianggap valid jika nilai *cross loading* disetiap indikator pada variabel yang bersangkutan lebih besar dari *cross loading* variabel laten lainnya. Analisis validitas diskriminan ini dilihat dengan membandingkan nilai *square root of*

average variance extracted (AVE), jika skor AVE lebih besar dari korelasi lainnya maka dapat dinyatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik dengan nilai pengujian lebih besar dari 0.50.

c. **Composite Reliability**

Setiap indikator yang menguji sebuah variabel tentu mempunyai reliabilitas komposit yang baik, apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7 dan begitupun sebaliknya jika nilai *composite reliability* kurang dari 0.7 maka dianggap tidak reliabel sehingga tidak diterima.

2. Model Stuktural (Inner Model)

Inner Model adalah model yang digunakan untuk melihat spesifikasi hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Adapun pengujian model struktural ini yaitu dengan nilai R-Square yang menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel.

3. Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa atau metode *explanatory research* ialah pendekatan metode pada penggunaan PLS. Pengujian hipotesis dapat diketahui dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis dengan nilai statistik untuk alpha 5% dan nilai t-statistik sebesar 1,96. Maka kriteria Hipotesa diterima atau ditolak ialah ketika H_a diterima H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Kemudian untuk menolak/menerima Hipotesis berdasarkan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$ (Hussein, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Atau Profil Duta Catering

Duta Catering merupakan suatu unit bisnis yang berkembang dibidang jasa tata boga di kota batu. Bisnis tersebut telah dirintis selama 32 tahun yang lalu oleh bapak H. Suhardjito bersama istrinya ibu Hj. Kustina. Bisnis ini bermula dari usaha kecil-kecilan dengan target pasar masyarakat sekitar seperti menyukseskan acara-acara didaerah setempat dan lain-lain. Dalam proses marketing Duta Catering telah menerapkan hubungan yang baik dengan para konsumennya, sehingga bukan hanya dikenal di kota malang dan kota batu saja tetapi daerah Jawatimur dan sekitarnya seperti Pasuruan, Jombang, Madiun, Kediri, Surabaya, Bojonegoro, Tuban, Probolinggo, Jember, dan Banyuwangi. Selain itu Unit bisnis Duta Catering juga telah mendapatkan sertifikat ijin depkes dan sertifikat halal dari MUI.

Pada tanggal 13 Oktober 1991 Duta Catering Service mulai beroperasi yang berawal dari kegiatan rutin Bank BPR Gunung Ringgit dalam acara makan bersama para nasabah. Dalam hal tersebut pak Djito selaku karyawan diutus untuk mencari jasa catering di daerah malang dengan budget yang terbilang kecil, alhasil tidak ada jasa catering yang menerima penawaran tersebut. Karena tugas tersebut merupakan amanah yang diberikan, akhirnya bapak djito mengusahakan dengan meminta bantuan istrinya (Ibu Kustina) yang panggilan akrabnya ibu Djito memasak beberapa menu makanan untuk acara tersebut dengan bantuan 10 orang pekerja. Akhirnya acara tersebut bisa berjalan dengan lancar dan semua orang merasa puas atas usaha yang dilakukan oleh pak djito dan istrinya. Dari kerja keras dan review dari semua pihak, bapak djito dan istrinya merasa senang, karena usahanya membuahkan hasil dan akhirnya pak djito dan istrinya ingin memulai membuka usaha jasa catering.

Perusahaan bu djito beroperasi dengan memberikan kepuasan konsumen sebagai tolak ukurnya. Semakin hari usaha Duta Catering Service melonjak

naik dengan kurva omset yang tidak pernah datar atau turun dari orderan berbagai kota di Jawa Timur dan luar pulau seperti Madura dan lain lain. Sehingga dari tahun ketahun omset Duta Catering mengalami peningkatan. Melonjaknya orderan tersebut bu djito berniat untuk memperluas area produksi karena semakin banyak pesanan maka membutuhkan area yang luas juga. Dalam memperluas area produksi bu djito membeli rumah tetangga belakang kurang lebih 10 rumah warga. Sehingga saat ini luas lahan Duta Catering mencapai $\pm 3000 \text{ m}^2$ dengan luas bangunan $\pm 5000 \text{ m}^2$.

Duta Catering Service merupakan bagian dari CV. Dharma Utama dimana perusahaan ini telah beroperasi dibidang catering, kontraktor dan cat. Nama Duta Catering itu sendiri diambil dari singkatan Dharma Utama menjadi “Duta” dengan harapan agar usaha catering ini mudah dikenali oleh masyarakat luas.

2. Visi, Misi, Dan Motto Duta Catering

A. Visi

Visi CV. Dharma Utama yaitu *“Terbentuknya beberapa usaha dengan memberdayakan tenaga kerja lokal”*. Visi tersebut menjadi prinsip dari Duta Catering itu sendiri yaitu pemberdayaan tenaga kerja local atau masyarakat sekitar. Tujuan dari CV. Dharma Utama ini yaitu mensejahterakan masyarakat sekitar dari segi materill maupun moril. Visi tersebut tidak hanya untuk kepentingan perusahaan saja melainkan agar menjadi motivasi bagi karyawan dan juga pimpinan CV. Dharma Utama dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat sekitar. Begitu juga visi Duta *Catering Service* yang berbunyi *“Kepercayaan Anda Adalah Amanah, Kami Telah Buktikan di setiap Event”*

B. Misi

Dalam mencapai sebuah visi maka misi dari CV Dharma Utama yaitu menanamkan nilai-nilai utama seperti *“Kerja untuk Ibadah dan Allah tidak akan keliru dalam membagikan rezeki-Nya”*. Dengan nilai-nilai religus yang ditanamkan perusahaan dapat menjadikan alarm bagi tiap-tiap pihak baik pimpinan, karyawan, konsumen dan pihak lainnya yang

bersangkutan bahwa *“Kerja adalah ibadah, berusaha sekuat tenaga dengan diiringi doa dan tawakal kepada Allah SWT”*.

C. Motto

Motto dari CV. Dharma Utama tak kalah berbeda dengan visi misinya yakni *“Kerjaku ibadahku”*. Dengan motto tersebut memberikan sebuah dorongan agar segala sesuatu yang dikerjakan harus diniatkan untuk mencari ridho Allah SWT dan ikhlas terhadap rezeki yang telah ditetapkan Allah.

3. Logo Duta Catering

Gambar 4.1

Logo Duta Catering



4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Duta Catering Kota Batu. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Target yang ditentukan dalam penyebaran kuesioner yaitu 100 sampel. Dari data yang telah disebarkan berikut ini hasil gambaran karakteristik responden karyawan Duta Catering:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Prosentase %
1.	Usia Responden:		
	a. 20-30 tahun	7	7%
	b. 31-40 tahun	19	19%
	c. 41-50 tahun	66	66%
	d. >51	8	8%
Jumlah		100	100%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	30	30%
	b. Perempuan	70	70%
Jumlah		100	100%
3.	Lama Bekerja:		
	a. <1 tahun	2	2%
	b. 2-5 tahun	2	2%
	c. 6-10 tahun	21	21%
	d. 11-15 tahun	29	29%
	e. >15 tahun	20	20%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia membuktikan sebanyak 7 responden berusia antara 20 hingga 30 tahun dengan prosentase (7%), sebanyak 19 responden berusia antara 31 hingga 40 tahun dengan prosentase (19%), sebanyak 66 responden berusia antara 41 hingga 50 tahun dengan prosentase (66%), dan sebanyak 8 responden berusia >51 tahun dengan prosentase (8%). Hal tersebut membuktikan bahwa mayoritas pekerja pada Duta Catering Kota Batu berusia 40 hingga 50 tahun, dengan begitu rata-rata karyawan Duta Catering memiliki usia yang matang.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin menyatakan bahwa 30 responden berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase 30% dan 70 responden berjenis kelamin perempuan dengan prosentase 70%. Hal tersebut membuktikan bahwa responden penelitian pada Duta Catering Kota Batu mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan presentase 70%.

Sedangkan karaterikstik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari data bahwa lama bekerja 1 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase 2% , lama bekerja 2 hingga 5 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase 2%, lama bekerja 6 hingga 10 tahun sebanyak 21 orang dengan prosentase 21%, lama bekerja 11 hingga 15 tahun sebanyak 29 orang dengan prosentase 29%, dan lama bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 20 orang dengan prosentase 20%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan beberapa pertanyaan yang telah disusun didalamnya. Jawaban responden terdapat di setiap kontinuum yang bobotnya menyesuaikan itemnya, penelitian ini memakai bobot 1-5 (Supriyanto & Maharani, 2018).

Tabel 4.2

Bobot Nilai Per-Pertanyaan

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.3

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	5	5%	40	40%	51	51%	4	4%	3.53
X1.2	0	0%	1	1%	39	39%	56	56%	4	4%	3.63
X1.3	0	0%	0	0%	42	42%	53	53%	5	5%	3.63

X1.4	0	0%	3	3%	40	40%	52	52%	5	5%	3.59
X1.5	0	0%	1	1%	33	33%	58	58%	8	8%	3.72
X1.6	0	0%	1	1%	33	33%	58	58%	8	8%	3.74
X1.7	0	0%	1	1%	34	34%	59	59%	6	6%	3.70

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas nilai rata-rata frekuensi (*mean*) terendah ialah X1.1 yaitu saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja senilai 3.53. Sementara rata-rata tertinggi ialah X1.6 yaitu saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan senilai 3.74. Maka dapat dikatakan bahwa Karyawan Duta Catering memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi atas setiap tugas yang diberikan.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	1	1%	42	42%	54	54%	3	3%	3.59
X2.2	1	1%	1	1%	48	48%	47	47%	3	3%	3.50
X2.3	0	0%	1	1%	47	47%	50	50%	2	2%	3.53
X2.4	0	0%	3	3%	46	46%	48	48%	3	3%	3.51
X2.5	0	0%	1	1%	46	46%	50	50%	3	3%	3.55
X2.6	0	0%	2	2%	51	51%	42	42%	5	5%	3.50
X2.7	0	0%	2	2%	42	42%	53	53%	3	3%	3.57
X2.8	0	0%	3	3%	38	38%	54	54%	5	5%	3.61
X2.9	1	1%	5	5%	43	43%	45	45%	6	6%	3.49

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas nilai frekuensi *mean* terendah ialah X2.9 yaitu perusahaan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan skil kerja senilai 3.49. Sedangkan rata-rata tertinggi ialah X2.8 yaitu Setiap pekerjaan yang ditugaskan, saya mengerjakan dengan baik dan teliti senilai 3.61. Maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan

Duta Catering selalu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan teliti.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0%	2	2%	44	44%	50	50%	4	4%	3.56
Y1.2	0	0%	1	1%	41	41%	56	56%	2	2%	3.59
Y1.3	0	0%	3	3%	32	32%	61	61%	4	4%	3.66
Y1.4	0	0%	2	2%	31	31%	63	63%	4	4%	3.69
Y1.5	0	0%	0	0%	35	35%	57	57%	8	8%	3.72
Y1.6	0	0%	0	0%	33	33%	62	62%	5	5%	3.62
Y1.7	0	0%	0	0%	35	35%	62	62%	3	3%	3.68
Y1.8	0	0%	0	0%	35	35%	62	62%	2	2%	3.67

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas nilai frekuensi *mean* terendah ialah Y1.1 yaitu saya selalu memenuhi target *output* yang ditentukan perusahaan senilai 3.56. Sementara nilai *mean* tertinggi ialah Y1.5 yaitu saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan senilai 3.72. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan Duta Catering selalu tepat waktu dalam bekerja dan sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan.

4.3.4 Variabel *Employee Engagement* (Z)

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel *Employee Engagement* (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0%	1	1%	38	38%	58	58%	3	3%	3.63
Z1.2	0	0%	2	2%	42	42%	45	45%	1	1%	3.55
Z1.3	0	0%	1	1%	47	47%	49	49%	3	3%	3.54

Z1.4	0	0%	4	4%	42	42%	51	51%	3	3%	3.53
Z1.5	0	0%	4	4%	40	40%	53	53%	3	3%	3.55
Z1.6	0	0%	4	4%	35	35%	58	58%	3	3%	3.60
Z1.7	0	0%	3	3%	48	48%	47	47%	2	2%	3.48
Z1.8	0	0%	3	3%	45	45%	50	50%	2	2%	3.51
Z1.9	0	0%	4	4%	37	37%	57	57%	2	2%	3.57
Z1.10	2	2%	7	7%	49	49%	41	41%	1	1%	3.32
Z1.11	1	1%	7	7%	42	42%	49	49%	1	1%	3.42

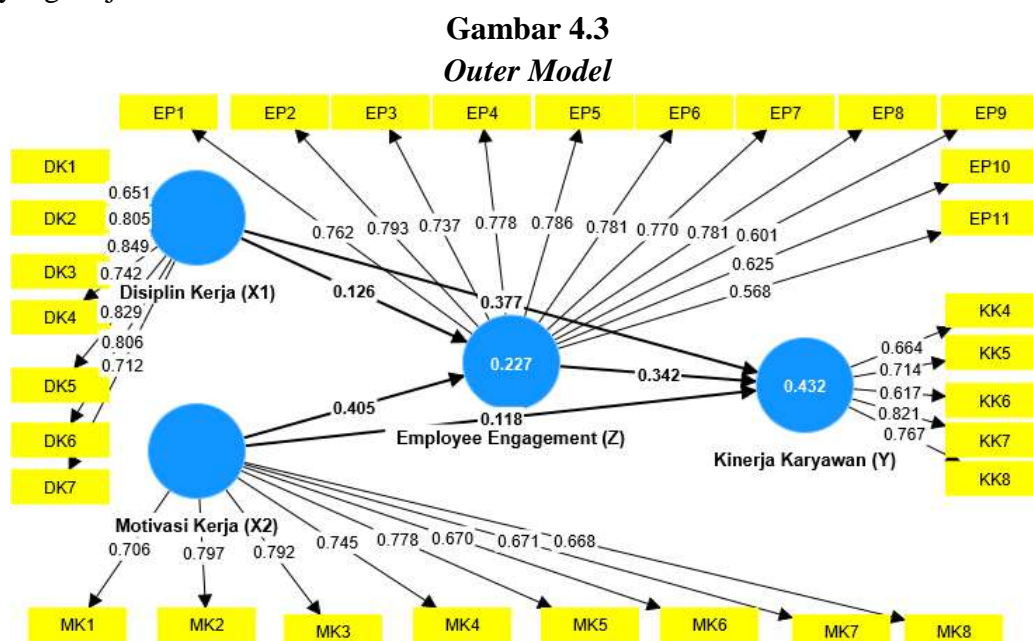
Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas nilai frekuensi *mean* terendah ialah Z1.10 yaitu saya tidak ingin pindah kerja dari perusahaan senilai 3.32. Sementara nilai *mean* tertinggi ialah Z1.1 yaitu saya selalu bersemangat dalam bekerja senilai 3.63. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan Duta Catering memiliki rasa semangat yang tinggi dalam bekerja.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini pengukuran hipotesis memakai teknik analisis partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 4 berikut adalah model skema yang diajukan:



Sumber: Output Smart PLS, Data Diolah Peneliti 2023

Model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Outer model* ini mendeskripsikan bagaimana setiap variabel berhubungan dengan variabel latennya, dibawah ini uji pada outer model sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Dalam pengujian *convergent validity* yakni menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Indikator dikatakan valid atau dikategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Sedangkan menurut Chin (1998) nilai *outer loading* berada diantara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup dalam mencapai syarat *convergent validity*. Berikut ini nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel penelitian.

Tabel 4.7
Outer Loading

Indikator	Variabel			Ket	
	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)		<i>Employee Engagement</i> (Z)
X1.1	0.651				Valid
X1.2	0.805				Valid
X1.3	0.849				Valid
X1.4	0.742				Valid
X1.5	0.829				Valid
X1.6	0.806				Valid
X1.7	0.712				Valid
X2.1		0.706			Valid
X2.2		0.797			Valid
X2.3		0.792			Valid
X2.4		0.745			Valid
X2.5		0.778			Valid
X2.6		0.670			Valid
X2.7		0.671			Valid
X2.8		0.668			Valid
Y1.4			0.664		Valid
Y1.5			0.714		Valid
Y1.6			0.617		Valid
Y1.7			0.821		Valid
Y1.8			0.767		Valid
Z1.1				0.762	Valid
Z1.2				0.793	Valid
Z1.3				0.737	Valid

Z1.4				0.778	Valid
Z1.5				0.786	Valid
Z1.6				0.781	Valid
Z1.7				0.770	Valid
Z1.8				0.781	Valid
Z1.9				0.601	Valid
Z1.10				0.625	Valid
Z1.11				0.568	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Pada data tabel 4.2 dapat dilihat dari masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang mempunyai *outer loading* > 0,7, dan juga terdapat *outer loading* diantara 0.5 - 0.6 dimana nilai tersebut sudah memenuhi syarat dari *convergent validity* yang sesuai

2. Discriminant Validity

Uji *diskrriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *diskriminant validity* atau valid jika nilai *cross loading* disetiap indikator pada variabel yang bersangkutan lebih besar dari *cross loading* variabel laten lainnya. Berikut nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.8
Cross Loading

Indikator	Variabel			
	Disiplin Kerja (X1)	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
X1.1	0.651	0.174	0.287	0.298
X1.2	0.805	0.252	0.414	0.278
X1.3	0.849	0.229	0.481	0.333
X1.4	0.742	0.097	0.328	0.337
X1.5	0.829	0.174	0.410	0.285
X1.6	0.806	0.310	0.511	0.395
X1.7	0.712	0.362	0.404	0.515
Z1.1	0.284	0.762	0.473	0.439
Z1.10	0.009	0.625	0.163	0.214
Z1.11	0.130	0.568	0.206	0.212
Z1.2	0.217	0.793	0.436	0.483
Z1.3	0.204	0.737	0.406	0.356
Z1.4	0.163	0.778	0.318	0.347
Z1.5	0.301	0.786	0.411	0.351
Z1.6	0.294	0.781	0.443	0.358

Z1.7	0.309	0.770	0.418	0.366
Z1.8	0.243	0.781	0.389	0.274
Z1.9	0.184	0.601	0.248	0.075
Y1.4	0.448	0.243	0.664	0.206
Y1.5	0.405	0.471	0.714	0.384
Y1.6	0.237	0.150	0.617	0.201
Y1.7	0.397	0.383	0.821	0.361
Y1.8	0.405	0.478	0.767	0.392
X2.1	0.373	0.362	0.416	0.706
X2.2	0.339	0.390	0.364	0.797
X2.3	0.426	0.352	0.428	0.792
X2.4	0.401	0.247	0.379	0.745
X2.5	0.437	0.346	0.312	0.778
X2.6	0.243	0.373	0.241	0.670
X2.7	0.168	0.313	0.175	0.671
X2.8	0.207	0.306	0.220	0.668

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator variabel penelitian mempunyai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuk dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan data yang diperoleh tersebut indikator-indikator yang dipakai pada penelitian ini telah mempunyai *diskriminant validity* yang baik dalam susunan variabelnya.

Selain dilihat dari nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui dari metode nilai seperti *average variant extracted* (AVE) untuk setiap indikator dengan syarat nilai AVE harus > 0.5 untuk model yang baik.

Tabel 4.9
Average variant Extarcted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.598
Employee Engagement (Z)	0.533
Kinerja Karyawan (Y)	0.519
Motivasi Kerja (X2)	0.533

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE variabel Disiplin Kerja, *Employee Engagement*, kinerja karyawan dan motivasi kerja $> 0,5$ maka dapat dikatakan variabel-variabel tersebut mempunyai *diskiriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Composite reliability yaitu bagian dalam pengujian nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.70, maka memiliki reliabilitas yang tinggi. Sedangkan *cronbach's alpha* yaitu uji reabilitas yang memperkuat nilai *composite reliability*. Suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.70. Berikut nilai dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 4.10
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.912	0.888
Employee Engagement (Z)	0.925	0.913
Kinerja Karyawan (Y)	0.842	0.770
Motivasi Kerja (X2)	0.901	0.875

Sumber: Data Diolah Penelitian 2023

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada semua konstruk sudah mencukupi syarat yaitu > 0.7, Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.4.2 Model Structural (Inner Model)

Pengukuran model structural atau inner model ini diuji menggunakan R-Square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Tujuan pengujian inner model ini yaitu untuk menguji hubungan antar konstruk, nilai R-square dan nilai signifikan dari model penelitian. Berikut hasil data perolehan menggunakan program SmartPLS 4 nilai dari R-Square:

Tabel 4.11
Tabel R-Square

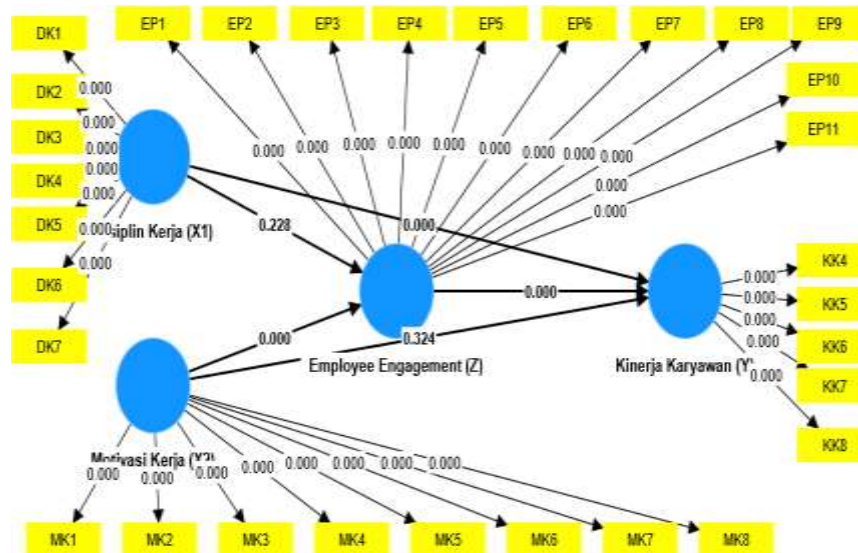
Variabel	R-square	Prosentase
Employee Engagement (Z)	0.227	22,7%
Kinerja Karyawan (Y)	0.432	43,2 %

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel *employee engagement* adalah 0.227 atau 27,7% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan *employee engagement* sebesar

0.432 atau 43,2%. Sisanya didefinisikan oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Gambar 4.4
Bootstrapping



Sumber: Output Smart PLS, Data Diolah Peneliti 2023

Pada gambar 4.4 terdapat variabel yang tidak memiliki pengaruh secara langsung yaitu motivasi kerja, dimana variabel tersebut tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat variabel *employee engagement* yang dapat memediasi kedua variabel tersebut. Model gambar diatas adalah koefisien jalur yang mengidentifikasi besarnya pengaruh langsung suatu variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi)

4.4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dikerjakan, perolehan hasil dapat berguna untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai T-Statistik dan nilai P-Value. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima jika P-Value < 0.05 dan T-statistik > 1.96. Dasar pengujian hipotesis penelitian ini diketahui dari output koefisien jalur dan efek tidak langsung spesifik pada perhitungan bootstrapping. Berikut adalah hasil uji hipotesis penelitian yang diperoleh melalui perhitungan *bootstrapping* pada SmartPLS versi 4.0:

a. Pengujian secara langsung

Tabel 4.12
Koefisien Jalur

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ($ O/STDEV $)	Nilai P (P values)
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.377	0.379	0.104	3.631	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.118	0.125	0.120	0.987	0.324
<i>Employee Engagement</i> (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.342	0.348	0.096	3.580	0.000

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien parameter 0.377, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik 3.631 atau > 1.96 .

H1 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji *bootstrapping* PLS dalam menguji hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien parameter 0.118, nilai P-Value $0.324 > 0.05$ dan nilai t-statistik 0.987 atau < 1.96 .

H2 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien parameter 0,342, p-value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik 3.580 atau > 1.96 .

H3 diterima, maka dapat dikatakan bahwa *employee engagement* ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian secara tidak langsung

Tabel 4.13

Efek Tidak Langsung Spesifik

Variabel	Sampe l asli (O)	Rata- rata sampe l (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ($ O/STDEV $)	Nilai P (P values)
Disiplin Kerja (X1) -> <i>Employee Engagement</i> (Z) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.043	0.043	0.039	1.118	0.264
Motivasi Kerja (X2) -> <i>Employee Engagement</i> (Z) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.139	0.143	0.050	2.775	0.006

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menyatakan efek tidak langsung spesifik dari hipotesis ke 4 dan 5 yaitu:

H4: Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* dinyatakan dengan hasil koefiesin parameter 0.043, P-value $0.264 > 0.05$ dan nilai t-statistik 1.118 atau < 1.96 .

H4 ditolak, artinya variabel disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan melalui variabel *employee engagement*.

H5: Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Pada tabel diatas uji hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* diperoleh hasil koefisien parameter 0.139, p-value sebesar $0.006 < 0.05$ dan nilai t-statistik 2.277 atau > 1.96 .

H5 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan melalui variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis

Bersumber pada hasil pembahasan yang sudah diuraikan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dan Kinerja sebagai variabel terikat. Maka dapat ditarik

kesimpulan dari analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Duta Catering Kota Batu diperoleh nilai koefisien parameter 0.377, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik 3.631 atau > 1.96 . maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Duta Catering Kota Batu. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan Duta Catering Kota Batu. Menurut Robbin (2008) seorang karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab terhadap tugasnya dengan membuktikan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa jika karyawan Duta Catering Kota Batu kedisiplinannya meningkat maka akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja. Hasil ini juga didukung dari penelitian Sunarsi *et al.*, (2021); Heriyanto *et al.*, (2018); Maryani *et al.*, (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Kartika *et al.*, (2019); Lestari & Afifah (2020); Riwukore *et al.*, (2023); serta Muna (2023) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kontradiksi penelitian tersebut penelitian ini dapat menjadi penelitian pembaharuan.

Dalam pandangan islam disiplin kerja didasarkan atas kesadaran akan kehadiran Allah dalam setiap kegiatan manusia. Dalam firman Allah quran surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan kembali kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam Tafsir As-Sa’di Syaikh Abdurrahman bin Nashir As-sa’di pakar tafsir abad 14 H menfasirkan ayat ini mengandung ancaman keras kepada orang-orang yang meneruskan kebatilan, kezhaliman, penyimpangan, dan kesesatan. Sehingga apapun yang manusia lakukan baik atau buruknya Allah selalu melihat dan akan menunjukkan kepada Rasul-Nya dan hamba-

hamba-Nya yang beriman. Oleh karena itu sikap disiplin dan patuh pada ajaran islam sangatlah diprioritaskan, sebuah aturan dibuat agar memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

4.5.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Hasil uji *bootstrapping* PLS dalam menguji hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien parameter 0.118, nilai P-Value $0.324 > 0.05$ dan nilai t-statistik 0.987 atau $< 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Duta Catering Kota Batu. Hal tersebut dapat diperhatikan dari hasil kuesioner kinerja karyawan dimana pekerjaan akan tetap dilakukan sesuai standar kerja meskipun tidak adanya variabel motivasi kerja, karena pada penelitian ini variabel motivasi dinilai tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) dan Meilania *et al.*, (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini didukung oleh Abdullah (2018); Adha *et al.*, (2019); Cahya *et al.*, (2021); serta Hidayat (2021) berpendapat bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya ikhtiyar telah di isyaratkan dalam hadits yang diriwayatkan Abu Hurairah dalam Kitab *Fathul Bari*, Rasulullah SAW bersabda:

لَأَنْ يَخْتِطِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ

Artinya: "Sungguh seorang dari kalian yang memanggul kayu bakar dengan punggungnya lebih baik baginya daripada dia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya atau menolaknya." (HR. Bukhari No. 2074).

Menurut Amin Nurridla dalam artikelnya menyatakan hadist tersebut mengajarkan bahwa manusia seyogyanya mencari kehidupan baik itu dari usaha sekecil apapun dari pada ia menjadi peminta-minta. Sehingga umat muslim dianjurkan menjadi pribadi yang sukses dalam beribadah baik untuk urusan akhirat maupun dunia. begitu juga dalam dunia kerja seseorang harus memiliki semangat dan motivasi yang tinggi serta ketulusan hati agar setiap pekerjaan yang kita lakukan bernilai ibadah.

4.5.3 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Hasil uji variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien parameter 0,342, p-value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik 3.580 atau > 1.96 maka dapat dikatakan bahawa *employee engagement* ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika *employee engagement* pada karyawan duta

catering meningkat maka akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan. Sehingga ketika karyawan duta catering memiliki rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* yang tinggi maka kinerja mereka juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wicaksono & Rahmawati (2019); Sucahyowati & Hendrawan (2020); Supriyanto *et al.*, (2021); dan Susanti *et al.*, (2023) ditemukan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Firman Allah Q.S Al-Isra' ayat ke 30 yang berbunyi:

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ۗ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ ۖ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artinya: “Sungguh tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang dia kehendaki); sungguh Dia maha mengetahui, maha melihat hamba-hamba-NYA”.

Dalam Tafsir Al-Muyassar menjelaskan sesungguhnya tuhanmu melapangkan rezeki dan menyempitkan sebagian manusia, sejalan dengan ilmu dan hikmah Allah. Dialah maha mengetahui rahasia-rahasia hamba-Nya. Seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak curang serta selalu mengerjakan kewajiban tugasnya dengan baik serta meyeritakan rasa keterikatan atau *employee engagement* yang tinggi sesungguhnya orang tersebut diberikan rahmat oleh Allah SWT.

4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* dinyatakan dengan hasil koefisien parameter 0.043, P-value 0.264 > 0.05 dan nilai t-statistik 1.118 atau < 1.96 artinya variabel disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan melalui variabel *employee engagement*. Hal itu menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak dapat memediasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hubungan tidak langsung (melalui mediasi) variabel *employee engagement* antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat efek mediasi.

Pada kasus ini H1 (hipotesis 1) menyatakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan hipotesis positif dan signifikan. Sedangkan pada variabel mediasi yaitu *employee engagement* tidak dapat memediasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya variabel *employee engagement*, variabel disiplin kerja telah mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Syafitri dan Iryanti (2023) yang mengungkapkan jika disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Hal serupa ditemukan dalam penelitian Ardiansyah dan Arthadita (2021) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan. Berdasarkan kontradiksi penelitian tersebut maka penelitian ini dapat dinyatakan sebagai penelitian pembaharuan.

Hal tersebut menjelaskan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara berkelanjutan tanpa harus mempertimbangkan variabel *employee engagement*. Hipotesis pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi ditolak.

4.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Pada tabel diatas uji hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* diperoleh koefisien parameter 0.139, p-value sebesar $0.006 < 0.05$ dan nilai t-statistik 2.277 atau > 1.96 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan melalui variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja pada duta catering rendah dengan adanya *employee engagement* maka kemungkinan kinerja karyawan duta catering akan meningkat. Karena *employee engagement* memiliki efek full mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Anjasmara dan Gunarto (2023), Hania dan Bernardus (2019), dan indah *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Trisnawati dan Elpanso (2021), yang menunjukkan *employee engagement* tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *in role*. Berdasarkan kontradiksi penelitian tersebut maka penelitian ini dapat dinyatakan sebagai penelitian pembaharuan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* studi kasus pada Duta Catering Kota Batu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) atau SmartPLS versi 4.0 dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Duta Catering Kota Batu. Hal ini ditunjukkan bahwa ketika kedisiplinan meningkat maka akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Duta Catering Kota Batu. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada karyawan tidak sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan.
3. *Employee engagement* secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Duta Catering Kota Batu. Artinya ketika karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. *Employee engagement* tidak mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Duta Catering Kota Batu. Artinya jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, tidak menjadikan karyawan tersebut mempunyai rasa keterikatan serta tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun variabel disiplin kerja mampu berperan sendiri dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti pada hasil point ke 1
5. *Employee engagement* menjadi full mediation antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan jika tingginya rasa *employee engagement* dapat memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana pada hasil hipotesis kedua motivasi ini tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga *employee engagement* ini berhasil dalam memediasi kedua variabel tersebut.

5.2 Saran

1. Saran untuk Duta Catering Kota Batu
Adapun saran bagi Duta Catering Kota Batu adalah terus menjaga kedisiplinan kerja karyawan dan tingkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan memberikan kinerja yang baik dan optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan kekurangan pada penelitian ini supaya menjadi perhatian. Dan diharapkan penelitian ini dapat membuka wawasan yang lebih luas baik secara teoritis maupun praktis serta penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya dalam mengukur kinerja karyawan dengan sampel lebih besar agar mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ad-Daraquthni, A. B. U. A. (2008). *Sunan Ad-Daraquthni, jilid 4, terj. Amir Hamzah Fachrudin*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan Pt.Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology, JSIP*, 2(1).
- Al- Qur'an dan Terjemahnya Kemenag RI. 2011. Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia.
- Alaydrus, H. S. M. (2009). *Agar hidup selalu berkah meraih ketenteraman hati dengan hidup penuh berkah*. Bandung : Mizania.
- Al-Hasyimi, A.M. (2009). *Akhlak Rasul Menurut Bukhari-Muslim*. Jakarta: Gema Insani.
- Al-Quran dan Terjemah.
- Anas, M. bin. (1999). *Al-Muwaththa Imam Malik ibn Anas Kumpulan Hadits dan Hukum Islam Pertama, terj. Dwi Surya Atmaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Hezberg, teori x y Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Anggraini, Astuti, & Prastya. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 183–191.
- An-Nasa'i, A. A. A. bin S. A. (n.d.). *Sunan An-Nasa'i*. Riyad: Maktabah Al-Ma'arif.
- An-Nawawi, A.-I. A. Z. Y. bin S. (1999). *Riyadhus Shalihin, terj. Achmad Sunarto*. Jakarta: Pustaka Amani.
- An-Nawawi, I. (2013). *Matan Hadits Arba'in An-Nawawi*. Jakarta: Insan Kamil.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri, Edisi Ke Empat*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: Athra Samundra.
- As-Sa'di, S. A. B. N. (2015). *Tafsir Al-Qur'an jilid 7*. Jakarta: Darul Haq.
- Asyqalani, I. H. (2011). *Fathul Bari, terj. Amiruddin*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Avni, R. N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2).
- Chin, W.W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling. In Marcoulides G.A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295 (2), 295-336.
- Gomes, faustino cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Guntur. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hania, R. N., & Bernardus, D. (2019). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Bagian Keuangan Rs X. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 4(4).
- Hardani, Andriyani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Husaini, U. (2013). *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Idris. (2015). *HADIS EKONOMI. Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Kencana.
- Komara, E. (2009). *Disiplin Menurut Islam*. Bandung: Penerbit Duta.
- Malahayati. (2010). *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*. Yogyakarta: Jogja Great.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muvida, I., & Almanshur, F. (2022). Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Job Involvement Dan Self Efficacy Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 224-230.
- Nasrodin. (2009). Refleksi Sifat Rasulullah SAW Dalam Bisnis Dan Marketing. *Al-Rasikh Lembar Jumat Masjid Ulil Albab*.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2023). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1).
- Natalia, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Jurnal Agora*, 7(1).
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurridla A. (n.d). Vaksin dan Doa sebagai Ikhtiar Menghadapi Covid-19. *Direktorat Pembinaan Kemahasiswaan*.
- Oktavia, D. A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Nurul Islam Brebes. *E-Proceeding of Management*, 7(2).

- Putra, A. R. S., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi kasus di PT. House The House Bandung). *E-Proceedings of Management*, 2(3).
- Qarni, A. Al. (2008). *Tafsir al Muyassar*. Jakarta: Qisthi Press.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Robbins, S. P. (2002). *Prilaku Organisasi. Edisi ke 10*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roni, F., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 46.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Statistika*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Sellang, K. (2019). *Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Dimensi, Konsep, Indikator dan Implementasinya*. Pasuruan: Qiara Media.
- Shihab, M. Q. (2012). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, B. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. (n.d.). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisi Data*. Malang: UIN Maliki Press.

- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tim Tafsir Depag RI, Kerja dan Ketenagakerjaan. 2009. *Tafsir al-qur'an Tematik. Lajnah pentashihan Mushaf Al-qu'an*. Jakarta: Lentera
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yanne, A., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/Osf.io/Et4rn>.
- Yusuf, T., & Anwar, S. (1997). *Metodologi Pengajaran Agama dan Bahasa Arab*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
Kuesioner Penelitian Skripsi
Oleh: Aprilina Ayu Nabila

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(STUDI KASUS PADA DUTA CATERING KOTA BATU)**

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i
Karyawan Duta Catering

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuesioner dan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

A. Identitas

1. Nama :
2. Alamat :
3. Nomor HP/Telp :
4. Usia : 20th-30th 31th-40th 41th-50th >51th
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
6. Pendidikan Terakhir : SMP SMA Diploma Sarjana
Lainnya
7. Bagian/Jabatan :
8. Lama Bekerja : < 1 th 2th-5th 6th-10th 11th-15th >15 th

B. Petunjuk pengisian kuesioner

Silahkan anda isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan anda terhadap jawaban tersebut.

Dengan keterangan sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS = Tidak Setuju (2)
3. N = Netral (3)
4. S = Setuju (4)
5. SS = Sangat Setuju (5)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Disiplin Kerja						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2.	Saya mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu					
3.	Saya taat dalam menjalankan perintah yang diberikan oleh atasan					
4.	Saya selalu menggunakan kelengkapan pakaian yang ditentukan oleh perusahaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
6.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan					
7.	Saya menaati peraturan serta prosedur perusahaan dalam kontrak kerja					
Motivasi Kerja						
8.	Kebutuhan yang diperoleh setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga					
9.	Kondisi ruangan kerja yang digunakan nyaman					
10.	Keamanan yang diterapkan perusahaan telah dikelola dengan baik					
11.	Hubungan kerja antar rekan kerja diperusahaan sangat baik					
12.	Hubungan kerja antara pemimpin dengan karyawan sangat baik dan					

	tidak kaku					
13.	Karyawan mendapatkan hadiah dari atasan atas prestasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
14.	Perusahaan selalu menghargai dan mengakui hasil kerja karyawan					
15.	Setiap pekerjaan yang ditugaskan, saya mengerjakan dengan baik dan teliti					
16.	Perusahaan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan skil kerja					
Kinerja						
17.	Saya selalu memenuhi target <i>output</i> yang ditentukan perusahaan					
18.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai Standard Operasional Perusahaan					
19.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> yang ditentukan perusahaan					
20.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan					
21.	Saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan					
22.	Ketika diskusi/ rapat saya selalu berpartisipasi dalam memberikan saran/ pendapat					
23.	Saya selalu menghargai rekan kerja satu sama lain					
24.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik					
Employee Engagement						
25.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
26.	Saya selalu pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
27.	Saya aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan					
28.	Saya bangga dengan pekerjaan saya sekarang					
29.	Saya merasa pekerjaan ini memiliki tujuan yang jelas					

30.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan					
31.	Saya mau bekerja lebih untuk perusahaan					
32.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
33.	Saya mampu menjaga rahasia perusahaan					
34.	Saya tidak ingin pindah kerja dari perusahaan					
35.	Ketika tidak masuk kerja saya memikirkan pekerjaan yang saya tinggalkan					

LAMPIRAN 2

Jurnal Bimbingan Tugas Akhir



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510173
 Nama : APRILINA AYU NABILA
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* (Studi Kasus Pada Duta Catering Kota Batu)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	14 Oktober 2022	Bimbingan Terkait Judul Skripsi Sesuai Outline	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	4 November 2022	BAB 1,2, dan 3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	5 November 2022	Revisi BAB 1,2, dan 3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	7 November 2022	ACC Proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	30 November 2022	Revisi Seminar Proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	6 Desember 2022	ACC Revisi Seminar Proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	24 Januari 2023	Bimbingan Kuesioner Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	7 Maret 2023	Bimbingan Bab 4&5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	14 Maret 2023	Revisi BAB 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	17 Maret 2023	ACC Keseluruhan BAB 1,2,3,4,&5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 Maret 2023

Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, MM

LAMPIRAN 3

Surat Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : APRILINA AYU NABILA
NIM : 19510173
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* (Studi Kasus Pada Duta Catering Kota Batu)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	30%	8%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Maret 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 4 Surat Keterangan Penelitian



DUTA Catering Service

Jl. Ir Soekarno No. 26 Arang-arang, Dadaprejo, Batu (1 km Barat Pemadisan Sengkaling)
Telp (0341) 464250, 462705, 460145, 082 894 054 198 Fax: (0341) 467077

SURAT KETERANGAN

Nomor: 790/2702/II/2023

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : H. Suhardjito

Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Aprilina Ayu Nabila

Jenis Kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen


UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Alamat : Jalan Raya Ir. Soekarno No. 34 Dadaprejo, Pendem, Kec.

Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65324

Telah melaksanakan penelitian Skripsi di Duta Catering Kota Batu terhitung mulai Tanggal
22 Februari s/d 27 Februari 2023.

Malang, 27 Februari 2023
Direktur Duta Catering
Kota Batu


H. Suhardjito

LAMPIRAN 5
Dokumentasi





LAMPIRAN 6 Biodata Peneliti



Nama : Aprilina Ayu Nabila
Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 18 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Krajan RT 03 RW 01
Desa Licin Kecamatan
Licin Kabupaten
Banyuwangi
Agama : Islam
No WhatsApp : 087759268186
Email : aprilinabil@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2013 : MI Nahdlatul Wathan Licin
2013-2016 : SMP Unggulan Habibulloh Banyuwangi
2016-2019 : MA Nurul Jadid Paiton Probolinggo
2019-2023 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2016-2018 : Organisasi Lembaga Pondok
2021-2022 : Musyrifah Mabna Ummu Salamah
2022-2023 : Musyrifah Mabna Ar-Razi