

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS SOSIAL DAN BKPSDM KOTA BATU**

SKRIPSI



Oleh

Saipul Saputra

NIM: 200501110249

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

2024

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS SOSIAL DAN BKPSDM 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

Saipul Saputra

NIM: 200501110249

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA DINAS SOSIAL DAN BKPSDM KOTA BATU

SKRIPSI

Oleh

Saipul Saputra

NIM : 200501110249

Telah Disetujui Pada Tanggal

17 April 2024

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
DINAS SOSIAL DAN BKPSDM KOTA BATU
SKRIPSI**

Oleh
SAIPUL SAPUTRA
NIM : 200501110249

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 30 April 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003



2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Saipul Saputra

NIM : 200501110249

Alamat : Desa Petai Patah, Kecamatan Sandai, Kota Potntianak, Kalimantan Barat

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 MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL DAN BKPSDM 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, 12 Mei 2024

Hormat saya



Saipul Saputra

Nim 200501110249

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan kasih sayang Allah SWT peneliti ingin mempersembahkan karya yang sederhana ini kepada Keluarga kecil saya:

Kepada orang-orang yang telah memberikan dukungan dan inspirasi selama perjalanan penelitian ini, terkhususnya terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya bapak sarfandi dan ibu Sarol Bahriah dan kedua kakak saya Sadriannurrahman dan Ahmad faturrahman. Tanpa bimbingan, dorongan, dan doa kalian, pencapaian ini tidak akan menjadi kenyataan. Semoga hasil dari skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang dan menjadi landasan untuk pengetahuan yang lebih luas di masa depan. Dengan rendah hati, saya mengabdikan karya ini sebagai ungkapan terima kasih atas semua yang telah kalian berikan.

MOTTO

"Tetaplah bergerak maju meski langkahmu sekecil korek api, karena dalam kegigihan itulah tersembunyi kekuatan yang tak terbatas."

"Keep moving forward even if your steps are as small as a matchstick, because in perseverance lies infinite strength."

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* Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Dan BKPSDM 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 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksu,M.Sc 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. Kepada Pimpinan Instansi Dinas Sosial dan BKPSDM Batu dan seluruh jajarannya yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
7. Rayeni, SH, MM dan Iin Karyawan Dinas Sosial dan BKPSDM yang telah bersedia memberikan bantuan dalam pengisian kuesioner penelitian.
8. Orang tua saya bapak Sarfandi, Ibu Sarol Bariah, Kedua Kakak Saya Ahmad Faturrahman dan Sadriannurahman dan seluruh keluarga di Desa Petai Patah yang selalu memberikan doa dan semangat hingga skripsi ini terselesaikan.
9. Afidatul Azizah Rena Widyastuti yang telah membantu, kebersamai dan berjuang bersama-sama.
10. 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.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGAJUAN.....	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
ABSTRACT.....	xv
خلاصة.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	8
1.4.Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1.Penelitian Terdahulu.....	10
2.2.Kajian Teoritis.....	19
2.2.1 Disiplin kerja.....	19
2.2.2 Motivasi kerja.....	25
2.2.3 Kinerja.....	30
2.2.4 <i>Employee Engagement</i>	35

2.3. Hubungan Antar Variabel.....	39
2.4. Kerangka Konseptual.....	41
2.5. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	43
3.2. Lokasi Penelitian.....	43
3.3. Populasi Dan Sampel.....	44
3.4. Teknik Pengumpulan Sampel.....	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	48
3.7. Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1. Hasil Dari penelitian.....	52
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
4.3. Deskripsi variabel Penelitian.....	63
4.4. Analisis Data.....	66
4.5. Pembahasan Hasil Hipotesis.....	76
BAB V PENUTUP.....	82
5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Kehadiran Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	16
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan	44
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	61
Tabel 4.3 Bobot Nilai Pertanyaan	63
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i>	65
Tabel 4.8 <i>Outer Loading</i>	67
Tabel 4.9 <i>Cross Loading</i>	69
Tabel 4.10 <i>Average Variant Extracted</i>	71
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	71
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	72
Tabel 4.13 <i>Path Coefficiens</i>	74
Tabel 4.14 <i>Sfecific Indirect Effect</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4.1 Logo Balai Kota Among Tani Batu.....	56
Gambar 4.2 Struktur Organisai Dinas Sosial.....	59
Gambar 4.3 Struktur Organisasi BKPSDM.....	60
Gambar 4.4 <i>Outer Model</i>	66
Gambar 4.5 <i>Bootstapping</i>	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2. Jurnal Bimbingan Skripsi	96
Lampiran 3. Surat Bebas Plagiarisme	98
Lampiran 4. Dokumentasi	99
Lampiran 5. Biodata Peneliti	100

ABSTRAK

Saputra, Saipul. 2024, Skripsi. Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Intansi Dinas Sosial dan BKPSDM Batu)”

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan *Employee Engagement*.

Perkembangan cepat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan dampak yang besar pada kemajuan bisnis, di mana bisnis yang berkembang memerlukan manajemen yang efektif. Perusahaan melakukan berbagai strategi untuk bertahan dan memperluas operasinya, dengan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam kesuksesan mereka. Oleh karena itu, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterikatan kerja karyawan. Faktor-faktor ini dianggap kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Penelitian Penjelasan (*Explanatory Research*). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, *employee engagement* ditemukan memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya memperhatikan motivasi kerja dan *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

ABSTRACT

Saputra, Saipul. 2024, Thesis. Title: “*Influence Discipline Work and Motivation Work To Performance Employee Through Employee Engagement (Study at the Batu Social Service Agency and BKPSDM)*”

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

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

Rapid development in science and technology has had a great impact on business progress, where a growing business requires effective management. The company carries out various strategies to survive and expand its operations, realizing that human resources (HR) play a key role in their success. Therefore, the company seeks to improve employee performance by increasing work discipline, work motivation, and employee work attachment. These factors are considered key in improving employee performance. This research aims to investigate the influence of work discipline and work motivation on employee performance through employee engagement as a mediation variable. The research method used is quantitative with the Explanatory Research approach. Data is collected through questionnaires and interviews, and analyzed using SmartPLS software version 4.0. Research findings show that work motivation has a positive and significant influence on employee performance, while work discipline does not have a significant influence on performance. In addition, employee engagement is found to mediate the relationship between work motivation and employee performance. The practical implication of this research is the importance of paying attention to work motivation and employee engagement in improving employee performance in the work environment.

خلاصة

سابوترا، سايبول. 2024، أطروحة. العنوان: "تأثير الانضباط في العمل وتحفيز العمل على أداء الموظف من خلال مشاركة الموظف كأداة يمكن التحقق منها (دراسة في وكالة الخدمة الاجتماعية و

المشرف: احسان مقصوم, ماجستير

.الكلمات المفتاحية: الانضباط في العمل، دافعية العمل، أداء الموظفين، مشاركة الموظفين

كان للتطور السريع في العلوم والتكنولوجيا تأثير كبير على تقدم الأعمال التجارية، حيث تتطلب الأعمال التجارية المتنامية إدارة فعالة. تنفذ الشركة استراتيجيات مختلفة للبقاء على قيد الحياة وتوسيع عملياتها، مدركة أن الموارد البشرية تلعب دورا رئيسيا في نجاحها. لذلك، تسعى الشركة إلى تحسين أداء الموظفين من خلال زيادة انضباط العمل، وتحفيز العمل، وتعلق عمل الموظفين. تعتبر هذه العوامل أساسية في تحسين أداء الموظفين. يهدف هذا البحث إلى التحقيق في تأثير انضباط العمل وتحفيز العمل على أداء الموظفين من خلال مشاركة الموظفين كمتغير للوساطة. طريقة البحث المستخدمة كمية مع SmartPLS نهج البحث التفسيري. يتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات، وتحليلها باستخدام برنامج الإصدار 4.0. تظهر نتائج الأبحاث أن تحفيز العمل له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين، في حين أن انضباط العمل ليس له تأثير كبير على الأداء. بالإضافة إلى ذلك، تم العثور على مشاركة الموظفين للتوسط في العلاقة بين تحفيز العمل وأداء الموظفين. تتمثل الآثار العملية لهذا البحث في أهمية الاهتمام بتحفيز العمل ومشاركة الموظفين في تحسين أداء الموظفين في بيئة العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan, pengaturan, dan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, bertujuan untuk mencapai kemampuan maksimal dan menciptakan sikap profesional. Setiap organisasi umumnya menugaskan bagian khusus untuk mengelola sumber daya manusia, di mana para pengelola sumber daya manusia bertanggung jawab atas tugas seperti perekrutan, pelatihan, pembayaran, motivasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia Sunyoto & Buharnudin, (2011) Kedudukan manusia dalam lembaga pemerintah, organisasi, atau perusahaan dianggap sangat strategis, karena mereka tidak hanya menjadi penggerak, tetapi juga penentu arah dan jalannya organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, yang mampu menggali dan memanfaatkan informasi dari lingkungan, termasuk penggunaan teknologi sebagai sarana komunikasi dan pengetahuan.

Peran sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat secara efektif mendukung pencapaian tujuan organisasional Mandey & Mekel, (2014). Menurut Susanto, (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga dan berkontribusi positif bagi organisasi, karena keberhasilan atau kegagalan berjalannya suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia.

Kesimpulannya, pegawai dianggap sebagai aset penting bagi suatu organisasi yang memiliki dampak signifikan terhadap kerja organisasi. Oleh karenanya,

manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam merancang struktur organisasi untuk bisa memastikan penggunaan bakat manusia itu secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan organisasi Mathis & John, (2006).

Dalam upaya untuk memberdayakan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi, penting untuk menerapkan disiplin kerja dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur melalui sejauh mana mereka mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka dengan baik. Jika tugas dan kewajiban mereka selesai dengan baik itu menandakan tingginya tingkat kinerja yang dimiliki, Sebaliknya jika tidak dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik menandakan rendahnya tingkat kinerja pegawai.

Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, hal itu dapat mendorong kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi. Definisi disiplin kerja oleh Siagian & Sondang, (2001) menyebutkannya sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap semua peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dengan adanya disiplin kerja ini, perusahaan dapat lebih lancar menjalankan seluruh aktivitasnya.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya oleh Suwanto, (2019);Maryani *et al.*, (2021);Parashakti *et al.*, (2020); serta Nasution & Daulay, (2022) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Arisanti *et al.*, (2019); Lestari & Afifah, (2020); Miftahussalam, (2020); Muna & Isnowati, (2022) terdapat bahwa Disiplin Kerja tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diatas bahwa masih terdapat ketidak konsistensian hasil pada penelitian-penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Selain disiplin kerja, faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat dan antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi dijelaskan sebagai suatu proses yang melibatkan kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan Tri, (2015). Ketika motivasi kerja berada pada tingkat yang baik, karyawan cenderung merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi.

Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berupaya keras untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berusaha sebaik mungkin dalam semua aktivitasnya. Meskipun konsep motivasi dalam konteks kerja terlihat sederhana, namun dalam praktiknya dapat menjadi masalah yang kompleks dan signifikan. Manusia sebenarnya memiliki kemampuan untuk mudah dimotivasi jika kebutuhan dan keinginan mereka dipenuhi.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga telah dilakukan oleh Susanto, (2019) dan Ningsih *et al.*, (2022) hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara Abdullah & Isnaini, (2018); Adha *et al.*, (2019); Arisanti *et al.*, (2019); serta Hidayat, (2021) sedangkan hasil penelitian yang dilakukan ini berbanding terbalik yaitu Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, faktor keterikatan pegawai atau "*employee engagement*" juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa terikat dengan perusahaan, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini karena mereka memiliki perasaan positif

terhadap pekerjaan mereka dan tidak melihatnya sebagai beban. Keterikatan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan membuat pegawai merasa berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Nurjanah *et al.*, (2016) dalam Tirta, (2020) Menyatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki tingkat keterikatan atau *engagement* yang tinggi akan mampu memotivasi dirinya sendiri, menghindari keterlambatan atau absensi tanpa keterangan (*alpha*). Menurut Antonacopoulou (2000) karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi cenderung akan mengoptimalkan kinerjanya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kontribusi optimal yang diberikan oleh setiap pegawai.

Seperti dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Biyanto & Siti, (2019); Sucahyowati *et al.*, (2020); Supriyanto *et al.*, (2021); dan Susanti & Sari, (2022) dari *research* ini ditemukan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dan sudah membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi ketika seorang karyawan merasa terikat atau merasa memiliki perasaan kepemilikan terhadap perusahaan, mereka cenderung lebih bersedia untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka. Mereka akan dengan rela menyumbangkan kemampuan, energi, dan keterampilan yang mereka miliki untuk mendukung perusahaan, karena mereka merasa bahwa kesuksesan perusahaan juga merupakan kesuksesan mereka sendiri. Hal ini dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, inovasi, dan dedikasi yang berdampak positif pada kesuksesan keseluruhan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313. Dinas Sosial Dan BKPSDM Kota Batu merupakan pusat pemerintahan daerah di Kota Batu

yang terletak di balai Kota Among Tani Batu. Pemerintah daerah adalah entitas yang bertanggung jawab atas berbagai aspek pelayanan publik, termasuk pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan administrasi. Sebagai sektor pemerintahan, Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu bertugas untuk memberikan pelayanan publik yang baik dan efisien. Dengan begitu, adanya motivasi kerja, disiplin kerja, dan rasa keterikatan pegawai terhadap kerja sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pelayanan publik berjalan dengan baik.

Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu memiliki beragam peraturan dan kebijakan yang harus di taati oleh pegawai pemerintah. Hal ini mencakup salah satunya jam kerja. Ini bertujuan untuk menciptakan ketertiban dan kedisiplinan di lingkungan kerja.

Tabel 1.1

Rekap Kehadiran Karyawan Januari 2023- November 2023

Bulan	Alpha	Terlambat
Januari	32	133
Februari	44	135
Maret	52	205
April	45	150
Mei	36	151
Juni	38	111
Juli	31	144
Agustus	43	150
September	47	140
Oktober	74	153
November	66	123

Sumber Data: Instansi Dinas Sosial dan BKPSDM 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa masih ada banyak pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu, dan jumlah ketidak hadiran pegawai karena *Alpha* atau tanpa keterangan mengalami peningkatan yang signifikan pada bulan Oktober 2023. Menurunnya tingkat ketidakhadiran menjadi salah satu indikasi bahwa disiplin yang dimiliki pegawai di Dinas Sosial dan BKPSDM Batu masih tergolong rendah, rendahnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai tersebut dapat

mempengaruhi motivasi dan *employee engagement* pada organisasi. Situasi ini bertentangan dengan harapan bahwa seharusnya para pegawai bekerja dengan maksimal yaitu dengan memiliki disiplin, motivasi dan *employee engagement* yang baik dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan indikasi-indikasi yang telah dijelaskan, hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui *employee engagement* di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu masih belum diketahui. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengukur sejauh mana peran disiplin kerja dan motivasi kerja melalui *employee engagement* dalam memaksimalkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya melalui lensa disiplin kerja, motivasi kerja, dan tingkat keterikatan pegawai (*employee engagement*).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto, (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah & Isnaini, (2018) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Artadita, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisninawati & Elpanso, (2021) menunjukkan bahwa *Employee engagement* tidak berperan sebagai mediator dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anasmara & Gunarto, (2022) menunjukkan bahwa *employee engagement* berperan sebagai mediator yang memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**(Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh sebagai penghubung antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu?

4. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh sebagai penghubung antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu.
3. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *Employee Engagement* pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *Employee Engagement* pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi serta analisis mengenai dampak dari tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja individu pegawai, termasuk sejauh mana pegawai-pegawai ini berupaya untuk mencapai performa optimal mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana tingkat keterikatan atau *engagement* pegawai terhadap

organisasi, yaitu apakah mereka merasa kuat terhubung dan merasa menjadi bagian integral dari entitas organisasi tersebut

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki potensi untuk menjadi kontribusi berharga dalam pengembangan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konteks disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana faktor-faktor ini terkait dengan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi sumber referensi dan bahan pembelajaran yang berharga, serta dapat menjadi pedoman bagi peneliti lain yang berencana untuk melakukan penelitian dengan topik atau judul serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berdasarkan pada data penelitian-penelitian terdahulu sebagai pembanding apakah terdapat suatu perbedaan dari hasil antar variabel yang di hipotesiskan. Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini mengkaji mengenai variabel disiplin kerja, motivasi kerja, *employee engagement*, dan Kinerja pegawai.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	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 Probabiliti Sampling Yang di bantu Oleh Software SPSS	Hasil dari penelitian ini Menunjukkan Bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja pegawai, Kepuasan kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja pegawai.
2	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Dan Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk."	X1: Motivasi X2: Disiplin Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara individual, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif ke variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3	Suwanto. 2019. "Pengaruh disiplin kerja Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum tanggerang selatan."	X1: Disiplin X2: Motivasi Y: Kinerja	Analisis Regresi Linear	hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh yang positif ke kinerja, begitu juga motivasi memiliki pengaruh positif ke kinerja.
4	Isnaini Diana Putri Abdullah. 2018. "Pengaruh motivasi dan	X1: Motivasi	SPSS	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bama Berita sarana televisi (BBSTV Surabaya).”	X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja karyawan		secara parsial berpengaruh tidak positif ke kinerja pegawai.
5	Tri Heriyanto, Jamal Abdul Naser, dan Kohar Adi Setia. 2018. “ <i>The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara.</i> ”	X1: <i>Competence</i> X2: <i>Discipline</i> Z: <i>Performance</i> Y: <i>Motivation</i>	Analisis Path	Hasil menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dan Disiplin secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.
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 X2: Lingkungan X3: Budaya Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Biyanto Daru Wicaksono, Siti Rahmawati, 2019. “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor.”	X1: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	hasil penelitian menunjukkan, bahwa kondisi <i>employee engagement</i> , ditemukan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
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 terhadap kinerja pegawai begitu juga variabel motivasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Dan variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif juga

				terhadap <i>employee engagement</i> . Namun juga, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel <i>employee engagement</i> juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel disiplin kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, dengan pengaruh positif dan signifikan. Begitu pula, variabel <i>employee engagement</i> juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, dengan pengaruh positif dan signifikan.
9	HariSucahyowati, Andi Hendrawan. 2020. "Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mk Semarang."	X1: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisi Regresi Linier	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja pegawai di PT. MK sangat signifikan, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.00. Artinya, terdapat dampak yang nyata dari <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja pegawai di PT. MK.
10	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 2020	Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Motivasi kerja tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Sri Lestari dan Dilla Afifah 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."	X1: Disiplin Kerja X2: Pelatihan Kerja	SPSS Versi 25.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara individu

		Y: Kinerja Karyawan		disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,108 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai thitung sebesar 1,639 yang lebih kecil dari 1,678.
12	Yohana F. Cahya Palupi Meilani, Innocentius Bernarto, dan Margaretha Pink Berlianto. 2020. <i>“Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University.”</i>	X1: <i>Motivation;</i> X2: <i>Discipline;</i> X3: <i>job satisfaction;</i> Y: <i>female lecturer performance</i>	<i>Covenience random sampling,</i> dan SEM-PLS.	Hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif ke kinerja seorang dosen prempuan pada Universitas PH.
13	Ryani Dhyana Parashakti dan MuhamadEkhsan. 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>Performance</i>	Statistik Analisis Berupa Uji Regresi Linier Berganda	Hasil dari penellitian ini diketahui bahwa variabel disiplin dan motivasi, memeberi pengaruh positif ke kinerja pegawai di PT Samsung Elektronik Indonesia.
14	Hafni Ratna Indah, Aryana Satrya, ETTY Puji Lestari. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia)”	X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi kerja Y: Kinerja Karyawan Z: <i>Employee Engagement</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Diketahui lvariabel budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Lemdiklat Polri, dengan variabel <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediatornya.
15	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 nonprobability sampling technique.</i>	Dari hasil penelitian, terlihat bahwa motivasi memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
16	Yani Maryani, Mohammad Entang, dan MartinusTukiran. 2021. <i>“The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and EmployeePerformance 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 ditemukan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Begitu juga ada hubungan yang positif antara

				variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai.
17	Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto. 2021. <i>“The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City).”</i>	X1: <i>Leadership Style,</i> X2: <i>Work Motivation,</i> Y: <i>Employee Performance,</i> Z: <i>Job Satisfaction</i>	Model Path Analisis	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja memberi pengaruh ke kinerja pegawai.
18	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 Performanc,</i> Z: <i>Job Satisfaction</i>	Analisis Path	Hasil dari peneltian ini ada Temuan menunjukkan pegawai terhadap pekerjaan itu memiliki dampak positif langsung ke kinerja pegawai.
19	Alwi Ardiansyah dan Sherly Artadita. 2021. <i>“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)”</i>	X1: <i>Lingkungan Kerja</i> X2: <i>Disiplin Kerja</i> Y: <i>Kinerja Karyawan</i> Z: <i>Keterlibatan Karyawan</i>	Analisis Deskriptif dan <i>patial Least Square (PLS)</i>	Ditemukan dari hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai. Begitu juga, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ke kinerja pegawai. Keterlibatan pegawai juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, disiplin kerja memiliki pengaruh positif ke kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai.
20	Trisninawati dan Efan Elpanso. 2021. <i>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Employee engagement.”</i>	X1: <i>motivasi kerja,</i> X2: <i>lingkungan kerja,</i> Y: <i>kinerja in role</i> Z: <i>Employee Engagement.</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> menggunakan AMOS versi 24	Temuan dari penelitian ini bahwa <i>Employee engagement</i> tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja in role, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai pengaruh tidak langsung, yakni

				0.241 yang lebih kecil daripada pengaruh langsung.
21	Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara. 2022. “ <i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.</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>	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja pegawai. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja pegawai.
22	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.	Temuan dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Covid-19 dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.
23	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 Sholawat Indonesia Cabang Jember.”	X1: Motivasi kerja, X2: <i>Employee Engagement</i> , X3: Disiplin Kerja, Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan dari penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif ke kinerja pegawai, dan <i>Employee Engagement</i> dan Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ke kinerja pegawai.
24	hegita Arrum Syafitri. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000.”	X1: Disiplin Kerja X2: Kepuasan Kerja Z: <i>Work Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan kerja. <i>Work Engagement</i> juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai hasil dari Kepuasan

				Kerja.
25	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	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan <i>Employee engagement</i> juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh terhadap <i>employee engagement</i> . Lebih lanjut, <i>employee engagement</i> berperan sebagai mediator dalam pengaruh motivasi ke kinerja pegawai.

Sumber Data: Diolah Peneliti Tahun 2023

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Natalia Susanto. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka."	1. Variabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja (Independent) 2. Variabel Kinerja Karyawan (Dependent)	1. Tidak menggunakan Variabel Mediasi 2. Objek Penelitian 3. Teknik Analisis
2	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Dan Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk."	1. Variabel Motivasi dan Disiplin (Independent) 2. Kinerja Karyawan (Dependent)	1. Tidak menggunakan Variabel Intervening 2. Objek Penelitian 3. Teknik Analisis
3	Suwanto. 2019. "Pengaruh disiplin kerja Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum tangerang selatan."	1. Variabel Disiplin dan Motivasi (Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent)	1. Tidak menggunakan Variabel Intervening 2. Objek Penelitian 3. Teknik Analisis
4	Isnaini Diana Putri Abdullah. 2018. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bama Berita sarana televisi (BBSTV Surabaya)."	1. Variabel Motivasi (Independent) 2. Variabel Kinerja karyawan (Dependent)	1. Tidak menggunakan Variabel Intervening 2. Objek Penelitian 3. Teknik Analisis
5	Tri Heriyanto, Jamal Abdul Naser, dan Kohar Adi Setia. 2018. "The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax"	1. Variabel <i>Discipline</i> (Independent) 2. Menggunakan variabel Mediasi	1. Variabel Motivasi (Dependent) 2. Teknik Analisis 3. Objek Penelitian

	<i>Office In Malang Utara.</i>		
6	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi (Independent) 2. Variabel Kinerja karyawan (Dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi 2. Teknik Analisis 3. Objek Penelitian
7	Biyanto Daru Wicaksono, Siti Rahmawati, 2019. "Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kinerja Karyawan (dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi 2. Teknik Analisis 3. Objek Penelitian
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."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi (Independent) 2. Variabel <i>Employee Engagement</i> (Mediasi) 3. Variabel Kinerja (Dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Analisi 2. Objek Penelitian
9	Hari Suchayowati, Andi Hendrawan. 2020. "Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mk Semarang."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kinerja Karyawan (Dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi
10	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)."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi (Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi
11	Sri Lestari dan Dilla Afifah 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Disiplin Kerja (Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi
12	Yohana F. Cahya Palupi Meilani, Innocentius Bernarto, dan Margaretha Pink Berlianto. 2020. "Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi (Independent) 2. Variabel Disiplin (Independent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi 4. Variabel Penampilan Dosen Wanita (Dependent)
13	Ryani Dhyana Parashakti dan Muhamad Ekhsan. 2020. "The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia."	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Disiplin (Independent) 2. Variabel Motivasi (Dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi 3. Teknik Analisis
14	Hafni Ratna Indah, Aryana Satrya, ETTY Puji Lestari. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi kerja (Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent) 3. Variabel (<i>Employee</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian

	<i>Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia).”	<i>Engagement</i> (Mediasi) 4. Teknik analisis	
15	Vira Anisya, Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati. 2021. “ <i>The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture.</i> ”	1. Variabel Motivasi (Independent) 2. Kinerja (Dependent)	1. Objek Penelitian 2. Teknik Analisis 3. Variabel Budaya Organisasi (Mediasi)
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> ”	1. Variabel Disiplin (Independent)	1. Objek penelitian 2. Teknik Analisis 3. Variabel Motivasi Kerja (Dependent) 4. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi
17	Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto. 2021. “ <i>The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City).</i> ”	1. Variabel Motivasi (Independent) 2. Menggunakan Variabel Mediasi	1. Teknik analisis 2. Objek Penelitian 3. Variabel Kepuasan kerja (Mediasi)
18	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> ”	1. Menggunakan variabel mediasi	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Variabel Kepuasan Kerja (Mediasi)
19	Alwi 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)”	1. Disiplin Kerja (Independent) 2. Kinerja (Dependent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Variabel Keterlibatan Karyawan (Mediasi)
20	Trisninawati dan Efan Elpanso. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan <i>outsourcing</i> di mediasi <i>Employee engagement.</i> ”	1. Variabel Motivasi Kerja (Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent) 3. Variabel <i>Employee Engagement</i> (Mediasi)	1. Objek Penelitian 2. Teknik analisis
21	Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara. 2022. “ <i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.</i> ”	1. Variabel Disiplin dan Motivasi (Independent) 2. Kinerja (Dependent) 3. Teknik Analisis	1. Objek Penelitian 2. Tidak Menggunakan Variabel mediasi
22	Jefirstson Richset Riwukore, Tien Yustini, Fakhry Zamzam, dan	1. Variabel Disiplin dan Motivasi	1. Tidak Menggunakan

	Fellyanus Habaora. 2022. <i>“Influence of Covid-19 Pandemic Climate, Discipline, Motivation to Performance in BAERT Kupang City.”</i>	(Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent)	Variabel Mediasi 2. Objek Penelitian 3. Teknik Analisis
23	Novita Dwi Susanti, Maheni Ika Sari, dan Rusdiyanto. 2022. <i>“Pengaruh Motivasi Kerja, Employee Engagement, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember.”</i>	1. Variabel Motivasi dan Disiplin kerja (Independent) 2. Kinerja karyawan (Dependent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Tidak menggunakan variable mediasi
24	hegita Arrum Syafitri. 2022. <i>“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000.”</i>	1. Variabel Disiplin (Independent) 2. Menggunakan Variabel Mediasi 3. Teknik Analisis	1. Objek Penelitian 2. Variabel <i>Work Engagement (Mediasi)</i>
25	Anjasmara dan Muji Gunarto. 2022. <i>“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui Employee Engagement.”</i>	1. Variabel Motivasi (Independent) 2. Variabel <i>Employee Engagement</i> (Mediasi) 3. Variabel Kinerja (Dependent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian

Sumber Data: Diolah Peneliti Tahun 2023

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

Menurut Siagian, (2002) Kedisiplinan dalam pekerjaan mencakup perilaku yang menunjukkan penghargaan, hormat, ketaatan, dan patuh terhadap aturan, baik yang tertera secara tertulis maupun yang tidak, serta

bersedia menerima konsekuensi ketika melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Hasibuan, (2007) mengatakan kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja harus ditanamkan dalam suatu organisasi, karena disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan dalam suatu 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) Besaran imbalan yang diberikan memiliki dampak signifikan pada ketaatan dalam pekerjaan. Setiap anggota tim cenderung mematuhi ketika mereka merasa dihargai dengan imbalan yang sepadan dengan kontribusi yang telah mereka berikan untuk kemajuan organisasi. Pemberian imbalan yang memadai mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan penuh perhatian terhadap tugas mereka.
- 2) Sikap dan tindakan keteladanan dari para pemimpin organisasi menjadi fokus utama dalam lingkungan kerja. Pegawai selalu memperhatikan bagaimana para pemimpin menunjukkan kedisiplinan dalam pekerjaan, termasuk kendali dalam berbicara, bertindak, dan sikap terhadap aturan yang mereka terapkan di organisasi.
- 3) Adanya peraturan yang ditetapkan sebagai pedoman sangat penting dalam membina kedisiplinan kerja. Keberadaan peraturan tertulis

memberikan dasar yang jelas bagi pegawai untuk menjalankan tugas mereka. Kedisiplinan sulit diwujudkan jika hanya berdasarkan instruksi lisan karena hal tersebut dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi tertentu.

- 4) Kepemimpinan yang berani dalam mengambil keputusan diperlukan ketika ada pelanggaran disiplin. Pemimpin yang tegas dan berani mengambil tindakan akan menciptakan rasa hormat di antara pegawai, sehingga mereka akan berpikir dua kali sebelum melanggar aturan dalam organisasi atau perusahaan.
- 5) Pengawasan dari pemimpin diperlukan dalam setiap tahap kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 6) Memberikan perhatian kepada pegawai merupakan bentuk penghargaan tambahan selain imbalan finansial yang mereka terima. Sentuhan perhatian dari pemimpin dapat membuat pegawai merasa dihargai atas usaha dan dedikasi mereka selama bekerja.
- 7) Pembentukan kebiasaan positif mendukung tegaknya disiplin kerja. Beberapa contohnya termasuk saling menghormati di lingkungan kerja, memberikan pujian sesuai dengan pencapaian, melibatkan pegawai dalam event atau pertemuan terkait pekerjaan, memberi tahu rekan kerja tentang izin dengan alasan yang jelas, serta berbagi informasi yang relevan di antara semua anggota tim.

2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa sikap-sikap disiplin yang harus diimplementasikan dalam pekerjaan menurut Singodimejo dalam Sutrisno, (2016)

1) Patuh terhadap peraturan waktu

Patuh terhadap waktu atau kedisiplinan waktu mencerminkan sikap ketaatan terhadap jadwal kerja, termasuk kehadiran serta patuhnya pegawai terhadap jadwal jam masuk, waktu istirahat, dan jam pulang yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2) Patuh dengan peraturan yang ada diorganisasi

Ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi, baik yang tercantum secara tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis, memiliki peranan penting. Sebagai contoh, disiplin terkait peraturan pakaian yang telah ditetapkan sesuai standar organisasi menjadi aspek yang harus diindahkan oleh setiap pegawai.

3) Mengikuti aturan perilaku baik dalam pekerjaan

Perilaku ini mencakup kewajiban untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau manajer. Hal ini mencakup pelaksanaan tugas dan kewajiban sesuai dengan jabatan yang diemban.

4) Patuh dengan aturan-aturan lainnya organisasi

Penting untuk mencerminkan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan yang termaktub dalam perjanjian kontrak kerja.

2.2.1.4 Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Al-Hasyimi, (2009) Penting untuk diakui bahwa ketaatan terhadap ajaran agama dan perilaku baik membentuk sikap disiplin yang kuat. Sikap-sikap seperti kejujuran, keberanian, serta kesediaan untuk menepati janji atau amanah mencerminkan integritas dan kedisiplinan yang mendasar. Kesesuaian perilaku dengan nilai-nilai agama dan tindakan baik dapat menjadi landasan penting dalam membentuk karakter seseorang.

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

1) Disiplin dalam menggunakan waktu

Peribahasa “*Time Is Money*” menekankan pentingnya waktu sebagai aset berharga, yang jika dimanfaatkan dengan baik, dapat menghasilkan nilai ekonomi atau kesuksesan. Sejalan dengan itu, peribahasa Arab “waktu adalah pedang” menyoroiti sifat tajam dan tidak tergantinya waktu, di mana penggunaan waktu yang tepat dapat menjadi alat untuk mencapai tujuan atau mengatasi tantangan.

2) Disiplin dalam beribadah

Ibadah dalam agama Islam dapat didefinisikan sebagai bentuk ketaatan dan kerendahan hati yang ditunjukkan kepada Allah SWT. Contoh disiplin dalam pengaturan waktu untuk beribadah melibatkan komitmen kuat untuk mematuhi petunjuk Allah dan Rasulullah, menjauhi larangan-Nya, dan mematuhi perintah-perintah-Nya dengan penuh cinta kepada Allah, bukan karena rasa takut atau terpaksa.

3) Menerapkan disiplin bermasyarakat

Individu memiliki keunikan dalam watak dan perilaku mereka. Saat hidup dalam masyarakat, manusia tunduk pada norma-norma, nilai-nilai, dan peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini menjadi landasan yang dihormati, dihargai, dan ditaati oleh seluruh anggota masyarakat.

4) Disiplin dalam kehidupan berbangsa dan bernegara

Disiplin dapat diterapkan dalam lingkungan kerja melalui ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup ketaatan terhadap norma-norma dan aturan yang berlaku, serta patuh terhadap petunjuk dan kebijakan yang diberikan oleh pimpinan atau manajemen.

Jika karyawan bisa mengimplementasikan keempat disiplin diatas maka semua pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu dan kinerja pegawaiipun akan semakin terasa meningkat. Di dalam Al-Quran sudah disebutkan tentang penitngnya disiplin kerja,sebagaimana pada surah An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ 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.”

Penjelasan ayat ini menurut Kitab *Lubbabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 turun berkenaan dengan Abdullah bin Hudzaifah bin Qais bin Adi yang pada saat itu diutus oleh Rasulullah didalam satu pasukan Khusus Syeikh, (2017). Perintah untuk kaum Muslim taat dan

patuh kepada Allah, Rasul-Nya, dan pemimpin mereka bertujuan menciptakan kemaslahatan umum. Selain ketaatan kepada pimpinan, konsep disiplin dalam Islam juga mencakup pemanfaatan waktu dengan bijak, tanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan, dan kesungguhan dalam mengembangkan keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk memperhatikan dan menerapkan nilai kedisiplinan sesuai dengan syariat Islam dalam kehidupan sehari-hari, dengan harapan membangun kualitas kehidupan yang lebih baik.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (1995 ; 156) Motivasi berasal dari bahasa Latin "*Movere*," yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam konteks manajemen, motivasi difokuskan pada sumber daya manusia. Ini berperan sebagai pendorong daya dan potensi individu agar bersedia bekerja sama dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Saydam, (2000:326) Motivasi dalam kehidupan sehari-hari mengacu pada proses yang memberikan dorongan atau keinginan kepada karyawan sehingga mereka bekerja dengan ikhlas dan tanpa beban. Menurut Usman (2013:276), motivasi adalah gairah yang mendorong seseorang untuk bertindak, sedangkan motif melibatkan kebutuhan, keinginan, dorongan, atau impuls. Dalam konteks kerja, motivasi diartikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang terkait dengan pekerjaan. Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh kebutuhan mereka.

2.2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk menjadi pendorong yang mampu membangkitkan keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil tindakan, dengan harapan dapat mencapai hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan, (2005:146)

- 1) Memperkuat konsistensi kinerja pegawai
- 2) Meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia
- 3) *Fostering* loyalitas, kreativitas, kontribusi, dan partisipasi aktif pegawai
- 4) Mendorong rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban oleh pegawai
- 5) Optimalisasi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 6) Meningkatkan tingkat kedisiplinan di antara pegawai
- 7) Memperluas tingkat moral dan kepuasan kerja pegawai
- 8) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 9) Membentuk lingkungan dan relasi kerja yang harmonis di antara pegawai
- 10) Meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan pegawai.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Ajabar (2020:39), faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja adalah dari faktor internal dan faktor eksternal:

- 1) Faktor Internal, terdiri dari:
 - a. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup.
 - b. Keinginan untuk memiliki barang atau prestasi.

- c. Motivasi oleh hadiah atau imbalan.
 - d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan.
 - e. Dorongan untuk mencapai kekuasaan atau otoritas.
- 2) Faktor Eksternal, mencakup:
- a. Lingkungan kerja yang mendukung.
 - b. Kompensasi yang sesuai.
 - c. Supervisi yang efektif.
 - d. Jaminan pekerjaan yang stabil.
 - e. Status dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - f. Peraturan yang fleksibel dalam organisasi.

2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Maslow memaparkan bahwasannya kebutuhan manusia menjadi lima kategori, teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Robbins, (2015:128)

1) Fisiologis

Kebutuhan fisiologis mencakup aspek pokok kehidupan sehari-hari, seperti sandang, pangan, tempat tinggal, dan kebutuhan jasmani lainnya. Bagi pegawai, hal ini mencakup gaji, uang lembur, fasilitas perusahaan, dan insentif lainnya, yang dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2) Keamanan atau rasa aman

Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman melibatkan perlindungan dari risiko fisik dan emosional. Pegawai cenderung lebih antusias dan produktif ketika mereka merasa memiliki jaminan terhadap posisi pekerjaan mereka.

3) Sosial

Aspek sosial mencakup kebutuhan akan hubungan antarpribadi, seperti rasa kasih sayang, interaksi, persahabatan, dan keinginan untuk diterima dan mencintai oleh orang lain.

4) Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan melibatkan elemen penghormatan terhadap diri sendiri, termasuk harga diri, pencapaian, dan otonomi, serta penghargaan dari pihak luar seperti pengakuan, status, dan perhatian.

5) Aktualisasi Diri

Realisasi diri mencakup dorongan seseorang untuk mencapai ambisi pribadi, pertumbuhan pribadi, pemenuhan kebutuhan diri, dan pengembangan potensi. Contoh dari hal ini termasuk berbagi pengetahuan antar pegawai, menyuarakan ide-ide, dan berpartisipasi dalam upaya pencapaian diri.

2.2.2.5 Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Dari Yusuf & Anwar, (1997:97) menurut istilah dalam agama islam motivasi sama seperti niat, yang ada tercantum dalam potongan hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim di Kitab Arba'in An-Nawawi yaitu:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ

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) Memaparkan bahwa motivasi yang didorong oleh niat memiliki pengaruh signifikan terhadap status suatu perbuatan. Niat, sebagai aspek internal dalam diri seseorang,

memegang peranan krusial dalam menentukan nilai dari suatu tindakan. Keberadaan niat menentukan apakah suatu perbuatan dapat dikategorikan sebagai baik atau sebaliknya. Hal ini disebabkan oleh kesadaran bahwa setiap tindakan yang dilakukan akan menjadi bahan pertimbangan di hadapan Allah SWT, sebagaimana yang diungkapkan dalam firman-Nya dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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-Mishbah, menjelaskan bahwa Allah SWT, Rasulullah, dan orang-orang mukmin akan menjadi saksi terhadap setiap tindakan yang dilakukan oleh individu selama menjalani kehidupan di dunia ini. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjalankan setiap perbuatan dengan tulus, semangat, dan motivasi yang tinggi. Keikhlasan dalam setiap tindakan adalah kunci, karena mereka yang bekerja dengan tulus hati akan meraih keridhaan Allah SWT. Dengan demikian, keberkahan akan menyertai usaha dan perbuatan yang dilakukan dengan niat yang tulus dan semangat yang tinggi.

Maksum & Fikriah (2020) dalam islam bekerja memiliki etika islami (EKI) digambarkan sebagai orientasi pekerja pada panduan utama, Yang dinamakan Al-Quran dan sunnah yang diajarkan oleh Nabi Muhammad (SAW). Kemudian pada Al-Quran Surat Al-Jumuah ayat 10 yang berbunyi:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

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

Menurut Alaydrus, (2009) dalam bukunya yang berjudul "Agar Hidup Selalu Berkah" Dalam dunia ini, terdapat beragam jenis pekerjaan yang diizinkan (halal). Menanamkan kesadaran akan Allah dalam setiap aspek pekerjaan, khususnya dalam upaya mencari rezeki, dapat membawa kehidupan yang lebih tenteram dan damai. Sebagai umat Rasulullah, kita diharapkan untuk menjadi individu yang unggul dalam ketaatan terhadap Allah, baik dalam urusan dunia maupun akhirat. Pentingnya selalu mengingat Allah dalam setiap aktivitas kita adalah kunci untuk menjaga diri dari perilaku tidak jujur dan penyimpangan. Pasaunya, Allah Maha Mengetahui segala yang tersembunyi maupun yang tampak, sehingga kesadaran akan-Nya menjadi fondasi utama dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kata "kinerja" berasal dari istilah *"job performance," "actual performance,"* atau "prestasi kerja," yang merujuk pada pencapaian yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Moeheriono, (2012)

Handoko, (2016) kinerja atau *"performance"* diartikan sebagai proses evaluasi atau penilaian prestasi kerja pegawai oleh organisasi. Menurut Gomes (2013) menggambarkan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari suatu pekerjaan atau aktivitas dalam periode waktu tertentu.

Menurut Supriyanto & Maharani (2013) penilaian kinerja melibatkan pengukuran sejauh mana aktivitas yang telah dilakukan dengan

mempertimbangkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Ahli-ahli tersebut memiliki perspektif yang berbeda dalam mengukur kinerja, dan setiap pendekatan memiliki perbedaan dalam melihat pencapaian prestasi pegawai.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi dalam Sellang (2019:75) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Faktor Pribadi: Ini mencakup pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, tingkat keyakinan diri, motivasi, dan tingkat komitmen setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan: Ini mencakup dampak manajer dalam membangkitkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
3. Faktor Kelompok: Ini mencakup hubungan antara sesama pegawai di tempat kerja, seperti memberikan dukungan, komunikasi yang efektif, dan kepercayaan satu sama lain.
4. Faktor Sistem: Ini mencakup segala hal yang terkait dengan cara organisasi mengoperasikan bisnisnya, seperti prosedur kerja, fasilitas, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
5. Faktor Situasional: Ini mencakup perubahan yang terjadi dalam organisasi, seperti perubahan kebijakan, visi, misi, dan pergantian kepemimpinan.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Mahmudi, dalam Sellang (2019:75), mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Individual

Termasuk dalam faktor ini adalah pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor ini menunjukkan bahwa aspek-aspek personal setiap karyawan dapat berdampak pada kinerja mereka.

2. Faktor Kepemimpinan

Menyoroti pengaruh manajer atau pimpinan dalam memotivasi dan membangkitkan semangat pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja anggota tim.

3. Faktor Tim

Melibatkan hubungan antar-karyawan di lingkungan kerja, termasuk motivasi bersama, dukungan tim, komunikasi yang baik, dan kepercayaan satu sama lain. Interaksi positif dalam tim dapat meningkatkan kinerja kolektif.

4. Faktor Sistem

Merujuk pada berbagai cara atau metode yang diterapkan oleh organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Ini mencakup sistem kerja, sarana dan prasarana, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi lingkungan kerja.

5. Faktor Situasional

Menyertakan perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi, seperti perubahan kebijakan, visi dan misi perusahaan, serta pergantian kepemimpinan. Situasi perusahaan yang dinamis dapat berdampak pada adaptasi dan kinerja karyawan..

Kinerja menjadi suatu yang sangat berperan penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan karena kinerja mejadi alat ukur bagi kariawan dalam mejalankan kinerjanya. Maksun *et al.*, (2020) Kinerja menjadi suatu kewajiban pegawai dalam mencapai suatu tujuan bersama didalam sebuah perusahaan dan Organisasi.

2.2.3.4 Kinerja Menurut Perspektif Islam

Malahayati, (2010) menyatakan bahwa Rasulullah merupakan teladan bagi seluruh umat. Setiap tindakan yang dilakukan oleh Rasulullah selalu membawa manfaat, dan jika manusia mengadopsinya, akan merasakan keberkahan baik di dunia maupun di akhirat. Salah satu contohnya adalah mengikuti jejak Rasulullah dalam berbisnis dengan menginternalisasi nilai-nilai ajarannya.

Sayangnya, tidak semua individu mampu menerapkan prinsip-prinsip bisnis yang diajarkan oleh Rasulullah dalam kisahnyanya. Sebagian orang menganggap bisnis hanya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan duniawi semata. Rasulullah mengajarkan bahwa berbisnis bukan sekadar untuk memenuhi kebutuhan dunia, melainkan sebagai bekal untuk menghadapi pertanggung jawaban di hadapan Allah SWT.

Nasrodin, (2009) dalam artikelnya yang berjudul "Refleksi Sifat Rasulullah SAW dalam Bisnis dan *Marketing*," dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Shidiq (Jujur): Rasulullah adalah seorang pedagang yang sangat jujur, baik dalam menyampaikan kelebihan maupun kekurangan dari barang dagangannya.
- 2) Amanah (Terpercaya): Rasulullah selalu menjaga kepercayaan dan loyalitas pelanggan saat berbisnis.
- 3) Fathonah (Cerdas): Semua rasul Allah, termasuk Rasulullah, adalah individu yang cerdas. Rasulullah mahir dalam memanfaatkan peluang bisnis tanpa merugikan orang lain.
- 4) Tabligh (Menyampaikan): Rasulullah adalah individu yang komunikatif dan mampu meyakinkan calon pembeli terhadap produk dagangannya.

As'ad, (1991) Mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. "*Level of Performance*" mengacu pada sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Seseorang yang memiliki "*Level of Performance*" tinggi dianggap produktif dalam melaksanakan kewajibannya.

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

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً 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”.

Dalam Tafsir Al-Muyassar, dijelaskan bahwa setiap individu, baik pria maupun wanita, yang melaksanakan amal sholeh dan beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, akan mendapatkan kehidupan yang penuh kebahagiaan dan ketentraman di dunia, bahkan jika mereka tidak memiliki kekayaan yang melimpah. Selain itu, di akhirat, mereka akan diberikan balasan pahala yang baik sesuai dengan perbuatan baik yang mereka lakukan selama di dunia.

2.2.4 Employee Engagement

2.2.4.1 Pengertian *Employee Engagement*

Truss *et al.*, (2014) yang dikutip oleh Oktiviani *et al.*, (2020:5467) menjelaskan tentang *employee engagement* atau keterikatan sebagai hubungan yang terjalin antara perusahaan dan individu pegawainya. Pembentukan rasa keterikatan pegawai dalam suatu organisasi mencakup cara pandangan terhadap pegawai, penyesuaian pegawai terhadap lingkungan kerja, dan segala hal yang melibatkan interaksi langsung antara pegawai dan atasan.

Selanjutnya, Macey *et al.*, (2009) sebagaimana diuraikan oleh Siswono (2016:458), mengartikan *employee engagement* sebagai kondisi di mana pegawai dengan sungguh-sungguh berdedikasi untuk menyelesaikan tugasnya, dengan mengeluarkan seluruh energi yang dimilikinya. Keterikatan pegawai pada organisasi dapat tercermin dari inisiatif dan ketekunan yang diperlihatkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi di mana mereka dengan sungguh-sungguh memahami dan menekuni setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka juga fokus dan berinvestasi sepenuh hati dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, pegawai yang terlibat dalam *employee engagement* akan mencoba untuk memberikan kontribusi tambahan dengan cara menunjukkan inisiatif, tingkat motivasi yang tinggi, kerja keras, dan dedikasi yang kuat dalam mencapai visi dan misi pegawai.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Anggraini *et al.*, (2016:183-191) terdapat tiga faktor yang memengaruhi *employee engagement*, yaitu:

1. Budaya Organisasi

Ini melibatkan kebiasaan dan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan. Proses yang melibatkan penyediaan sarana, nilai-nilai, dan respons terhadap perubahan baik di dalam maupun di luar perusahaan dapat meningkatkan keterikatan antara pegawai dan pekerjaannya.

2. *Reward* yang Sesuai

Pemberian *reward* yang sesuai dan tepat dapat berdampak positif dalam membangun keterikatan karyawan. Dengan memberikan feedback berupa *reward*, pegawai akan merasa dihargai atas usaha keras yang telah dilakukan.

3. Sumber Daya Pribadi

Ini mencakup keahlian individu di dalam pegawai. Tingkat *optimisme*, *self-efficacy*, dan *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan memberikan kemampuan kepada pegawai untuk menghadapi berbagai permasalahan di sekitarnya. Dengan demikian, pegawai dapat membawa harapan, tujuan, dan kontribusinya untuk memperkuat rasa keterikatan (*employee engagement*).

2.2.4.3 Karakteristik *Employee Engagement*

Karakteristik dari *employee engagement* muncul ketika individu mampu memberikan dampak positif terhadap koleganya untuk kemajuan organisasi. Menurut para ahli, seperti Schaufeli dan Bakker (2004:295) yang dikutip oleh Akbar (2013:13), terdapat tiga karakteristik *employee engagement*, yaitu:

- 1) *Vigor* (Energi): Merupakan sifat individu yang menunjukkan ekspresi penuh energi dengan ketahanan mental yang kuat untuk bekerja. Mereka memiliki dorongan kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dapat bertahan saat menghadapi tantangan.
- 2) *Dedication* (Antusiasme): Merujuk pada sifat seorang pegawai yang memiliki antusiasme tinggi, mampu memberikan motivasi, dan dapat mengatasi hambatan. Mereka menjadi sumber kebanggaan bagi organisasi.
- 3) *Absorption* (Keterlibatan): Menunjukkan ciri pegawai yang dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaannya. Mereka dapat menghadapi

tugas dengan konsentrasi penuh, bahkan sampai pada titik di mana waktu terasa berlalu dengan cepat, meskipun sedang menghadapi masalah.

2.2.4.4 *Employee Engagement* dalam Pandangan Islam

Islam telah memberikan ajaran kepada umatnya untuk senantiasa menjadi individu yang berkerja dengan sungguh-sungguh, menjauhi perilaku curang, dan selalu menjalankan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Semua ini beriringan dengan prinsip keterikatan atau *employee engagement* ketika mereka menjalankan pekerjaan mereka. Mengenai anjuran untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, Dalam Hadits Nasa'i No. 4373 yang memaparkan bahwa Rasulullah bersabda:

إِنَّ أَطْيَبَ مَا أَكَلَ الرَّجُلُ مِنْ كَسْبِهِ وَإِنَّ وِلْدَ الرَّجُلِ 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).

Tafsir Kemenag menyatakan bahwa setiap amal ibadah yang dilakukan oleh manusia di dunia akan mendapatkan balasan pada hari kiamat. Pada saat itu, amal ibadah manusia akan ditimbang dan mereka akan menerima ganjaran sesuai dengan amal perbuatan mereka. Penting untuk dicatat bahwa setiap individu hanya berhak mendapatkan pahala dari amal yang benar-benar mereka lakukan, dan tidak akan ada pahala untuk perbuatan yang tidak pernah mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa Allah memberikan balasan sesuai dengan usaha dan upaya seseorang, dan balasan dari Allah tidak pernah salah sasaran.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno, (2016) Disiplin merupakan perilaku seseorang yang mencakup penyesuaian terhadap aturan, sikap, perilaku, dan tindakan sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja seseorang berhubungan langsung dengan kinerja yang dapat dicapai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, maka kinerja yang dicapai juga akan semakin tinggi. Pendapat ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga sudah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya ada Heriyanto *et al.*, (2018); Maryani *et al.*, (2021) Dari hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Adanya pengaruh positif disiplin terhadap kinerja Pegawai.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Aldi & Susanti (2019), motivasi dapat diartikan sebagai rangkaian nilai-nilai dan sikap yang berpengaruh terhadap individu untuk mencapai tujuan mereka. Nilai-nilai dan sikap ini menjadi dorongan yang mendorong individu dalam berperilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian terkait Motivasi juga sudah dilakukan oleh para peneliti di antaranya Firstania *et al.*, (2021) serta Supriyanto *et al.*, (2021) dan dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja Pegawai.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi

Menurut (Siagian, 2008) Penjelasan disiplin kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari perspektif bahwa setiap manusia tidak terlepas dari kesalahan. Oleh karena itu, disiplin kerja diartikan sebagai bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan. Fokus dari pelatihan ini adalah untuk memastikan bahwa seorang pegawai bersedia bekerja sama dengan rekan kerja secara sukarela dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja mereka.

Penelitian ini juga sudah dilakukan oleh Ardiansyah & Artadita, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui tingkat keterlibatan yang ditunjukkan oleh mereka.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi

Rahmatullah *et al.*, (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan atau pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna memenuhi keinginan pribadi dan mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, menurut Tri, (2015) motivasi dapat didefinisikan oleh tiga

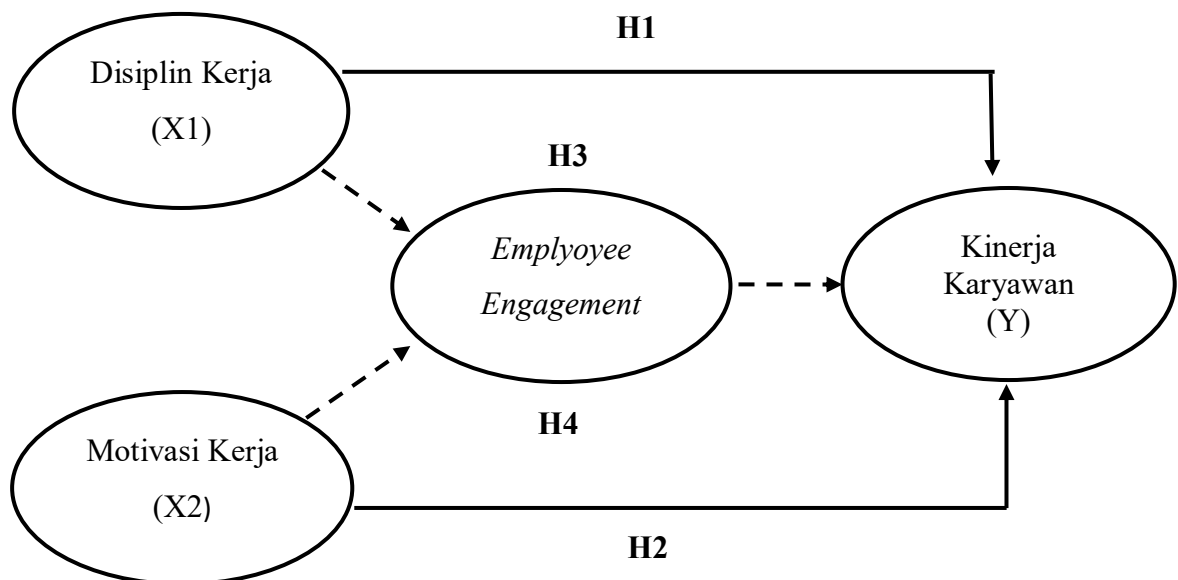
kualitas, yaitu sebagai pendorong untuk bekerja, sebagai penentu tindakan, dan sebagai kekuatan internal yang berasal dari dalam diri seseorang.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anjasmara & Gunarto, (2022) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Hania & Bernardus, (2019) dan Indah *et al.*, (2022) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berfungsi sebagai perantara dalam hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Pegawai melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam Penelitian Ini Kerangka Konseptual Digambarkan Seperti Berikut:



Gambar 2.4

Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Diduga disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitopu *et al.*, (2021) Bahwasannya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

H2: Diduga motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Thang & Nghi, (2022) Menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan melalui partisipasi aktif dalam pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ardiansyah & Artadita, (2021) juga menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui tingkat keterlibatan yang ditunjukkan oleh mereka.

H4: Diduga *Employee Engagement* Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anjasmara & Gunarto, (2022) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Hania & Bernardus, (2019) dan Indah *et al.*, (2022) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berfungsi sebagai perantara dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, dengan pengaruh yang bersifat positif dan signifikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bersifat objektif, dengan fokus pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif, dan seringkali melibatkan penggunaan metode pengujian statistik untuk menguji hipotesis dan menghasilkan temuan yang dapat diukur secara numerik. Menurut Creswell (1994) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara menyelidiki keterkaitan antar variabel. Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan alat penelitian sehingga data yang terkumpul, berupa angka-angka, dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik.

Dalam konteks penelitian ini, metode yang akan digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis antar variabel yang diajukan. Supriyanto dan Maharani (2013) menjelaskan bahwa hipotesis merujuk pada gambaran hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain yang disebabkan oleh faktor lainnya.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Di Instansi Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesangrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313 Pada dasarnya, disiplin dan motivasi kerja adalah dua faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan di lingkungan kerja, terutama di sektor pemerintahan. Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu, yang merupakan pusat pemerintahan daerah di Kota Among Tani Batu, adalah tempat di mana keseimbangan antara disiplin dan

motivasi kerja sangat berperan dalam menjaga pelayanan publik yang baik dan efisien. Penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi kerja di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu memiliki relevansi yang signifikan. Pemerintah daerah adalah entitas yang bertanggung jawab atas berbagai aspek pelayanan publik, termasuk pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan administrasi. Oleh karena itu, menjaga tingkat disiplin, motivasi dan rasa keterikatan kerja yang tinggi di antara pegawai pemerintah adalah penting untuk memastikan bahwa pelayanan publik berjalan dengan baik.

3.3. Populasi dan Sampel

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

3.3.1 Populasi

Populasi merujuk pada cakupan generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian, sehingga peneliti dapat mempelajarinya dan mengambil kesimpulan. Oleh karena itu, populasi tidak hanya mencakup individu manusia, tetapi juga melibatkan objek dan benda-benda lain yang relevan dalam konteks penelitian.

Tabel 3.3

Jumlah Karyawan Dinsos dan BKPSDM Periode 2023

No	Intansi	Pegawai
1	Dinas Sosial	47
2	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	54
Jumlah		101

Sumber Data: Intansi Dinas Sosial dan BKPSDM 2023

Dalam jumlah keseluruhan dari data diatas berjumlah 101 Karyawan, namun ada bagian yang tidak diperkenankan untuk dijadikan sampel karena adanya aturan dan kebijakan dalam instansi itu sendiri. Adapun bagian yang dikecualikan itu diantaranya adalah kepala instansi dinas sosial dan kepala BKPSDM. Dengan total keseluruhan populasi yang nantinya akan diambil berjumlah 99 karyawan.

Menurut Arikunto, (2012;104) jika jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka jumlah sampelnya bisa diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari kuantitas dan karakteristik yang ada pada populasi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas karena populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada, yaitu sebanyak 99 sampel. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel, dengan hal ini teknik yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh atau sensus.

3.4. Teknik Pengumpulan sampel

Menurut Sekaran, sebagaimana dikutip dalam Supriyanto dan Maharani (2013:35), mengemukakan bahwa pengambilan sampel merupakan proses seleksi sejumlah elemen yang memadai dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini, akan diambil sampel sebanyak 99 pegawai yang berasal dari berbagai jabatan. Oleh karena itu, metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel Supriyanto & Maharani, (2013:36).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

a. Data Primer

Sugiyono, (2019) menjelaskan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dan tidak melalui perantara. Data primer ini bisa berupa kuesioner, eksperimen, survei, dan media lain sebagainya. Tujuan dalam penggunaan data primer ini agar peneliti dapat mengamati dan mencatat jawaban secara langsung dari objek penelitian.

Pada penelitian ini data primer yang digunakan berdasarkan pada hasil kuesioner yang di bagian kepada seluruh responden.

b. Data Sekunder

Sugiyono, (2019) menjelaskan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau sudah ada sebelumnya yang didapatkan dari literatur yang relevan, seperti; jurnal penelitian terdahulu, artikel, dan buku. Data sekunder ini juga bisa berbentuk grafik, data tabel yang ada pada situs web, catatan internal organisasi, dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai kajian literatur yang sudah ada sebelumnya, maupun informasi yang relevan untuk menunjang penelitian ini.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei melalui distribusi kuesioner. Peneliti secara langsung mendatangi perusahaan untuk mengumpulkan data yang diperlukan, yang melibatkan interaksi antara peneliti dan responden. Fokus distribusi kuesioner

ditujukan kepada karyawan di Dinas Sosial dan BKPSDM Batu. Metode yang dipakai peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Angket (Kuesioner): Angket merupakan serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Terdapat dua jenis angket, yaitu: angket terbuka dan angket tertutup. Angket terbuka dirancang agar responden dapat menjawab pertanyaan secara bebas sesuai dengan pendapat mereka. Sementara angket tertutup memiliki format yang terstruktur, dimana responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan kriteria yang diberikan. Ridwan dalam Unaradjan (2019:132)

Dalam konteks ini, peneliti akan menggunakan kuesioner berbentuk angket tertutup, dimana responden akan diberikan opsi jawaban yang sudah disediakan untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Ridwan dalam Unaradjan (2019:132)

3.5.3 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran, sebagaimana dikutip dalam Supriyanto & Maharani (2013:41), skala dapat diartikan sebagai alat bantu mekanisme untuk membedakan individu secara relatif terhadap variabel-variabel yang sedang diteliti. Skala juga merupakan sejumlah norma yang diperlukan untuk menguji data dari pengukuran variabel.

Dalam konteks penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Dalam skala Likert, tanggapan responden dibagi menjadi lima bagian penilaian. Skala ini memungkinkan responden untuk menyatakan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

- a) Sangat setuju (SS) nilai 5
- b) Setuju (S) nilai 4
- c) Netral (N) nilai 3
- d) Tidak Setuju (TS) nilai 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.6
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1.	“Disiplin Kerja” (Singodimejo dalam Sutrisno 2016)	1) Taat aturan waktu	a) Menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu b) Taat pada Jam kerja
		2) Taat Peraturan Persusahaan	a) Taat dalam menjalani amanat b) Taat dan tertib melaksanakan pekerjaan
		3) Taat perilaku dalam bekerja	a) Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan b) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan
		4) Taat peraturan Lainnya di perusahaan	a) Taat peraturan serta prosedur perusahaan dalam kontrak pekerjaan
2.	“Motivasi Kerja” (Maslow Dalam Robbins, 2015:128)	1) Fisikologis	a. Keperluan sehari-hari tercukupi termasuk sandang, pangan, dan papan.
		2) Keamanan atau rasa nyaman	a. Lingkungan bekerja terasa nyaman b. Terdapat rasa aman
		3) Sosial	a. Ikatan yang baik antar karyawan b. Ikatan yang baik antar karyawan 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 output yang ditentukan
		2) Kualitas pekerjaan	a. Melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan
		3) Ketetapan waktu	a. Menuntaskan pekerjaan dengan tepat waktu
		4) Kehadiran	a. Datang tepat waktu b. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan
		5) Kemampuan kerja sama	a. Berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat b. Menghargai rekan kerja satu sama lain c. Bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik
4.	“Employee	1) <i>Vigor</i> (Kesungguhan)	a. Semangat dalam bekerja

	<i>Engagement</i> ” (Schaufeli dan Bakker 2004:295) Dalam Akbar (2013:13)		b. Pantang menyerah dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan
		2) <i>Dedication</i> (Dedikasi)	a. Aktif berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan 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 merhasiakan keadaan perusahaan c. Tidak terpikir untuk resign

Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2023

3.7 Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah *Software PLS* (*Partial Least Square*). Ghazali (2008), sebagaimana dikutip dalam Supriyanto & Maharani (2013:94), menjelaskan bahwa PLS merupakan metode analisis yang kuat dan kompleks karena dapat diterapkan pada berbagai skala data, tidak memiliki asumsi tertentu, dan tidak memerlukan jumlah sampel yang besar.

PLS bertujuan untuk memprediksi apakah terdapat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, serta untuk menjelaskan hubungan teoritis antara kedua variabel tersebut. PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kombinasi variabel X sebagai variabel penjelas dan variabel Y sebagai variabel respons.

Analisis dalam PLS melibatkan tiga tahap yaitu:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengecekan model pengukuran dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi nilai dari variabel yang diamati atau model, guna

mendapatkan pemahaman yang lebih rinci mengenai hubungan antara variabel laten dan indikatornya.

Berikut adalah evaluasi outer model dengan indikator refleksif, sebagaimana dijelaskan oleh Supriyanto & Maharani (2013):.

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Tujuan dari validitas konvergen adalah melihat korelasi antara nilai indikator refleksif dengan nilai variabel laten. Indikator dianggap memadai jika outer loading berada dalam kisaran 0.5 hingga 0.6 untuk setiap konstruk, dengan jumlah indikator sekitar 3 hingga 7.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Validitas diskriminan diuji dengan melihat *Cross Loading* pada variabel laten. Pengukuran dianggap valid jika nilai *cross loading* pada setiap indikator di variabel yang bersangkutan lebih besar daripada *cross loading* di variabel laten lainnya. Analisis validitas diskriminan juga melibatkan perbandingan nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Jika skor AVE lebih besar dari korelasi dengan variabel laten lainnya, maka dapat dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik, dengan nilai pengujian lebih besar dari 0.50.

c. *Composite Reliability* (Reliabilitas Komposit)

Setiap indikator yang mengukur suatu variabel dianggap memiliki reliabilitas komposit yang baik jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7. Sebaliknya, jika nilai *composite reliability* kurang dari 0.7, dianggap tidak reliabel dan tidak dapat diterima.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk memeriksa detail hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif dari penelitian. Pengujian model struktural ini dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*, yang mencerminkan seberapa besar pengaruh antar variabel.

3. Uji Hipotesis

Pendekatan metode *explanatory research*, atau pengujian hipotesis, dilakukan melalui PLS. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan probabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik sebesar 1,96 untuk alpha 5%. Hipotesis diterima jika t-statistik > 1,96 dan nilai $p < 0,05$ untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Hussein, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah atau profil Dinas Sosial dan BKPSDM

Dinas Sosial Kota Batu merupakan lembaga teknis daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu, Peraturan Daerah Batu Nomor 5 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan dijabarkan dalam Peraturan Walikota Batu nomor 85 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial Daerah Kota Batu telah ditetapkan pembentukan tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Sosial Kota Batu untuk meningkatkan peran dan fungsi lembaga dinas daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Sosial. Penguatan kelembagaan dinas daerah dimaksud, diperlukan agar kinerja organisasi menjadi optimal sesuai dengan karakteristik, kebutuhan, kemampuan, potensi serta beban kerja perangkat daerah.

Dinas Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang sosial. Dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanannya Dinas Sosial menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dan rencana strategis di bidang sosial.
- b. Penetapan rencana kerja dan anggaran di bidang Sosial.
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Sosial.
- d. Penyelenggaraan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di bidang Sosial.

- e. Pelaksanaan Administrasi Dinas di bidang Sosial.
- f. Penyelenggaraan evaluasi pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran di bidang Sosial.
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun BKPSDM yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan. BKPSDM dalam melaksanakan tugas-tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Fungsi yang harus dijalankan oleh BKPSDM Kota Batu sebagai berikut; pertama melakukan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawain, pendidikan dan pelatihan. Kedua, untuk merumuskan rencana strategis yang sesuai dengan visi misi Walikota. Ketiga, melakukan penetapan rencana kerja dan anggaran di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Keempat, BKPSDM berfungsi sebagai pelaksana kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Kelima, sebagai penyelenggara pembinaan sdm aparatur. Keenam, menyelenggarakan administrasi badan. Ketujuh, menyelenggarakan laporan pelaksanaan program dan kegiatan badan.

Adapun beberapa jasa layanan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota batu yang dimana hal tersebut meliputi mengenai kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Secara umum layanan yang tersedia di BKPSDM Kota Batu adalah sebagai berikut :

1. Kenaikan Pangkat
 2. Kenaikan Gaji Berkala
 3. Pindah Wilayah Kerja
 4. Pengajuan Setya Lencana
 5. Verifikasi dan Evaluasi Laporan Kinerja Pegawai
 6. Cuti Online
 7. Pengajuan Pensiun PNS
 8. Penyesuaian Ijazah
 9. Pemrosesan tugas Belajar
 10. Pemrosesan kartu pegawai
 11. Pemrosesan diklat Teknis
2. Visi dan Misi Dinas Sosial dan BKPSDM
- A. Visi Dinas Sosial
- Desa berdaya kota berjaya terwujudnya kota batu sebagai sentra agro wisata internasional yang berkarakter, berdaya saing dan sejahtera.
- B. Misi Dinas Sosial
- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan sosial masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan dan kearifan budaya lokal.
 - 2) Meningkatkan pembangunan kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia.
 - 3) Mewujudkan daya saing perekonomian daerah yang progresif, mandiri berbasis agrowisata.

- 4) Meningkatkan pembangunan infrastruktur dan kawasan perdesaan yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.
- 5) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan akuntabel berorientasi pada pelayanan publik yang profesional.

C. Visi BKPSDM

Desa Berdaya Kota Berjaya Terwujudnya Kota Batu Sebagai Sentra Agrowisata Internasional yang Berkarakter, Berdaya Saing dan Sejahtera.

D. Misi BKPSDM

- 1) Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Akuntabel Berorientasi pada Pelayanan Publik yang Profesional.
- 2) Meningkatkan Stabilitas Sosial, Politik dan Kehidupan Masyarakat yang Harmonis, Demokratis, Religius dan Berbudaya berbasis nilai – nilai Kearifan Lokal.
- 3) Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia seutuhnya melalui Aksesibilitas dan Kualitas Pelayanan Pendidikan, Kesehatan, Sosial dan Pemberdayaan Perempuan.
- 4) Mewujudkan Daya Saing Perekonomian Daerah yang Progresif, Mandiri dan Berwawasan Lingkungan Berbasis pada Potensi Unggulan.
- 5) Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur dan Konektivitas Daerah yang Berkualitas Untuk Pemerataan Pembangunan yang Berkeadilan dan Berkelanjutan.
- 6) Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Akuntabel Berorientasi pada Pelayanan Publik yang Profesional.

3. Logo Dinas Sosial dan BKPSDM



Gambar 4.1

Logo Balai kota Among Tani batu

(<https://ngalam.id/read/3133/lambang-kota-batu/>)

a. Makna Logo

1) Gambar Keris

Berwarna keemasan dengan posisi tegak yang melambangkan jiwa ksatria, kekuatan, ketajaman pikir, batin dan perjuangan yang pantang menyerah serta kepribadian yang berbudaya untuk mencapai KOTA BATU ke depan.

2) Gambar Candi

Melambangkan sistem Pemerintahan Kota Batu yang tertib, rapi dan teratur.

3) Gambar Rantai

Warna hitam yang melambangkan Persatuan dan Kesatuan dalam Negara Republik Indonesia. Rantai berjumlah tiga diartikan bahwa manusia dengan Tuhan serta alam dan sesamanya adalah unsur yang tidak terpisahkan.

4) Gambar Bintang

Melambangkan Ketuhanan Yang Maha Esa, yang bermakna meskipun berbeda suku, agama dan pandangan hidup tetap menjunjung tinggi kerukunan umat beragama.

5) Gambar Gunung

Melambangkan kekuatan dan kebesaran yaitu Kota Batu berada di lereng Gunung Panderman, Gunung Arjuno dan Gunung Welirang yang memiliki kekayaan alam yang cukup besar terutama mata air yang menyatu menjadi Sungai Brantas, serta beranekaragam flora dan fauna sehingga menjadi daya tarik wisata.

6) Warna dasar Hijau

Dengan gambar petak-petak sawah melambangkan Kota Batu adalah daerah agraris, mengandung arti filosofi “Gemah Ripah Loh Jinawi” (daerah yang subur) dan sebagian besar masyarakatnya bertani

7) Gambar Air

Melambangkan sumber kehidupan yang lestari.

8) Gambar Padi dan Kapas

Melambangkan pangan dan sandang yang terdiri dari padi berjumlah 17 dan kapas berjumlah 10 mempunyai makna tanggal dan bulan peresmian Kota Batu.

9) Bentuk Perisai

Memiliki 5 sisi yang melambangkan Pemerintah Kota Batu berdasarkan Pancasila sebagai Dasar Negara Republik Indonesia.

10) Warna Merah Putih

Melambangkan Bendera Indonesia

11) Tulisan Kota Batu

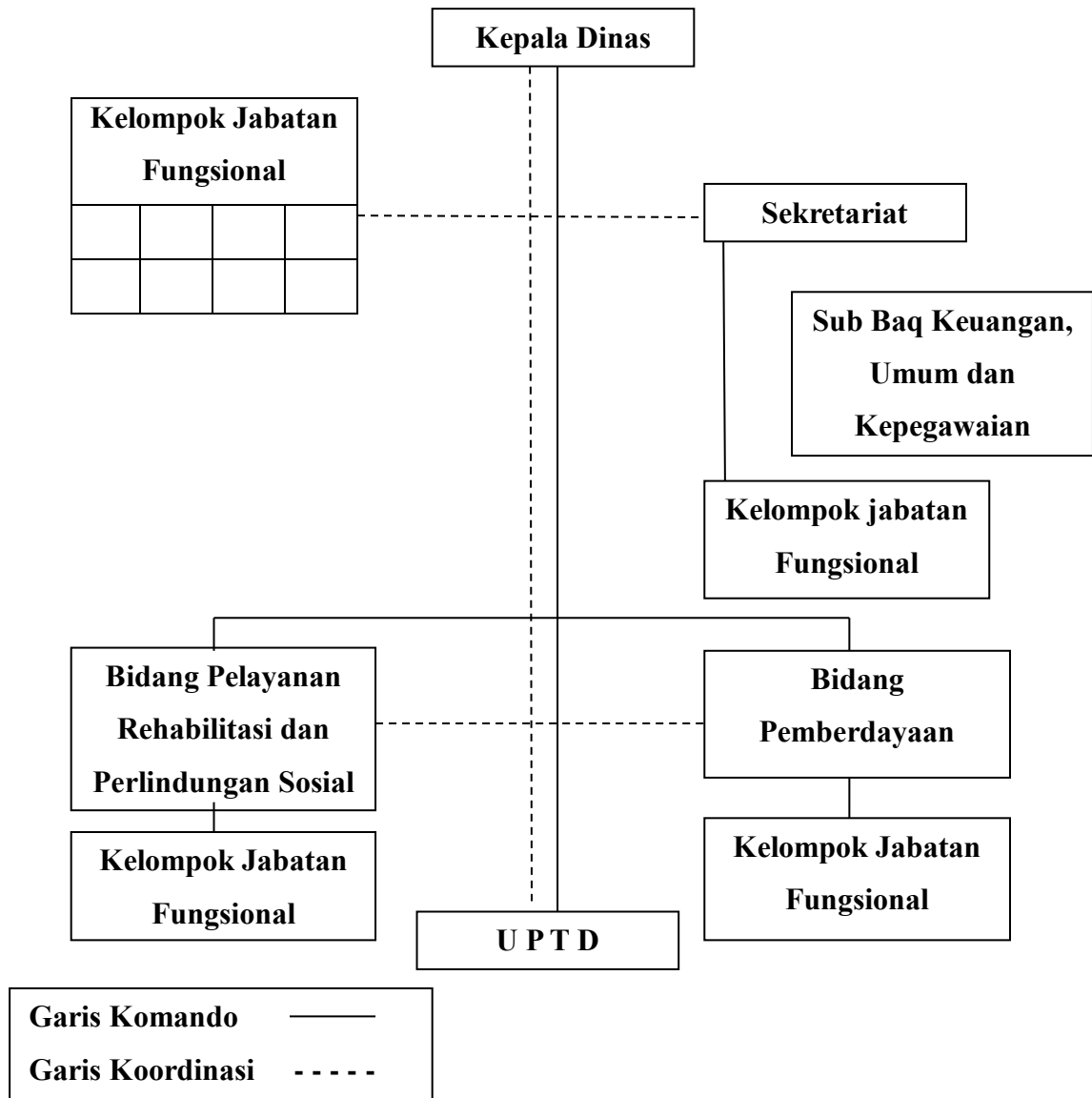
Menunjukkan sebutan bagi Kota dan Pemerintah Kota Batu

12) Hakaryo Guno Mamayu Bawono

Merupakan makna Condro Sengkolo yang mengandung arti Berkarya Guna Membangun Negara. Condro Sengkolo 1934, adalah Tuhan Jawa yang merupakan peresmian Pemerintah Kota Batu dengan nilai kata, HAKARYO=4, GUNO=3, MAMAYU=9, BAWONO=1, berjumlah17, sebagai tanggal peresmian Kota Batu, dengan jumlah suku kata 11 bermakna dasar Hukum Peresmian Kota Batu diatur dalam UUN 11 Th.2001.

4. Struktur Organisasi Dinas Soisial dan BKPSDM

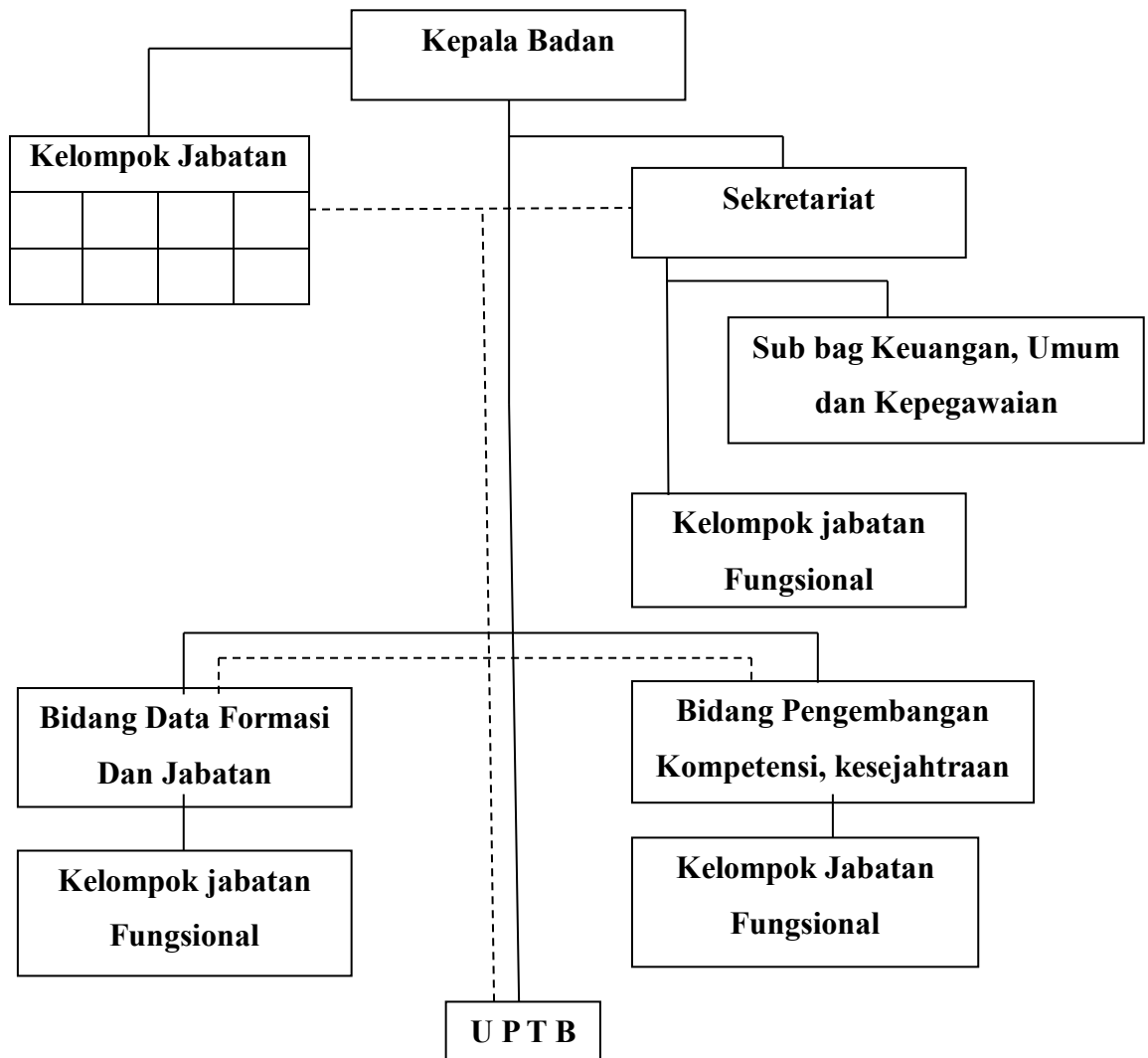
A. Dinas Soisial



Sumber: Arsip Dinas Sosial 2023

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Dinas Sosial

B. BKPSDM



Sumber: Arsip BKPSDM 2023

Gambar 4.3
Struktur Organisasi BKPSDM

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Gambaran umum responden

Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Target yang ditentukan dalam penyebaran kuesioner penelitian ini adalah 99 sampel. Dari data yang telah peneliti sebarakan dirangkum peneliti dalam hasil gambaran karakteristik responden karyawan Dinas Sosial dan BKPSDM.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase %
1	Usia Responden		
	a. 20-30 tahun	7	7,1%
	b. 31-40 tahun	33	35,4%
	c. 41-50 tahun	42	42,4%
	d. >51	17	15,2%
Jumlah		99	100%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-Laki	54	55,6%
	b. Perempuan	45	44,4%
Jumlah		99	100%
3.	Lama Bekerja:		
	a. <1 tahun	2	2%
	b. 2-5 tahun	21	21,2%
	c. 6-10 tahun	19	19,2%
	d. 11-15 tahun	27	27,3%
	e. >15 tahun	30	30,3%
Jumlah		99	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2024

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik reponden berdasarkan jangka usia menunjukkan bahwa sebanyak 7 reponden yang berusia antara 20 tahun sampai 30 tahun dengan persentasenya (7%), kemudian sebanyak 33 responden yang berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun dengan persentasenya (33%), kemudian terdapat 42 responden yang berusia 41 tahun sampai 50 tahun dengan persentasenya (42%), dan sebanyak 17 responden yang berusia >51 tahun dengan persentasenya (17%). Jadi dari data tersebut membuktikan bahwasannya mayoritas pekerja pada BKPSDM dan Dinas Sosial kota batu berusia 41 tahun sampai 50 tahun, hal ini membuktikan pekerja BKPSDM dan Dinas Sosial memiliki usia yang matang.

Kemudian berdasarkan karakteristik kelamin dari data diatas dapat kita ketahui bahwa terdapat 54 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentasenya (54%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden dengan persentasenya (45%) jadi dari data ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di BKPSDM dan Dinas Sosial kota batu berjenis kelamin laki-laki dengan persentasenya yaitu (54%).

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari data diatas yang bekerja <1 tahun sebanyak 2 responden dengan persentasenya (2%), sedangkan lama bekerja 2 tahun sampai 5 tahun sebanyak 21 responden dengan persentasenya (21%), kemudian yang responden lama bekerja 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 19 responden dengan persentasenya (19%), kemudian responden lama bekerja yang berusia 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 27 responden dengan persentasenya (27%), sedangkan responden berdasarkan lama bekerja yang berusia >15 tahun 30 responden dengan persentasenya (30%). Jadi diketahui mayoritas pekerja di BKPSDM dan Dinas

Soisal kota batu berdasarkan lama berkeja yaitu 15 tahun lebih dengan persentase (30%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan skala likert dengan pertanyaan yang sudah peneliti susun didalamnya. Jawaban dari responden terdapat pada setiap kontinum dengan bobotnya mengikuti itemnya, penelitian menggunakan interval bobot 1-5 (Supryanto & Maharani, 2018).

Tabel 4.3
Bobot nilai disetiap pertanyaan

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

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	1%	3	3%	8	8%	52	52,5%	35	35,4	4,18
X1.2	3	3%	3	3%	15	15,2%	61	61,6%	17	17,2%	3,86
X1.3	3	3%	3	3%	15	15,2%	61	61,6%	17	17,2%	3,87
X1.4	3	3%	7	7,1	21	21,2%	47	47,5%	21	21,2%	3,73
X1.5	3	3%	3	3%	16	16,2%	54	54,5%	23	23,2%	3,90
X1.6	3	3%	3	3%	15	15,2	58	58,5%	20	20,2%	3,90
X1.7	3	3%	3	3%	16	16,2%	54	54,5%	23	23,2%	3,92

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Jadi diketahui dari tabel diatas nilai rata-rata frekuensi (*mean*) yang paling kecil atau yang terendah adalah X1.4 yaitu dengan pernyataan saya selalu

menggunakan kelengkapan pakaian yang ditentukan oleh organisasi dengan nilai (*mean*) 3,73. Sementara dari rata-rata tertinggi nilai (*mean*) adalah X1.1 dengan item pertanyaan saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dengan nilai (*mean*) 4.18. Maka dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa pegawai dinas sosial dan BKPSDM batu meliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari segi waktu masuk kerja.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	STS		TS		N		S		S		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	3	3%	2	2%	15	15,2%	60	60,5%	19	19,2%	3,78
X2.2	3	3%	3	3%	28	28,3%	53	53,5%	12	12,1%	3,75
X2.3	3	3%	3	3%	19	19,2%	56	56,6%	18	18,2%	3,82
X2.4	3	3%	3	3%	16	16,2%	58	58,5	19	19,2%	3,88
X2.5	2	2%	5	5%	12	12,1%	61	61,6%	19	19,2%	3,91
X2.6	3	3%	8	8,1%	11	11,1%	60	60,5%	17	17,2%	3,81
X2.7	3	3%	3	3%	18	18,2%	55	55,6%	20	20,2%	3,85
X2.8	3	3%	2	2%	11	11,1%	62	62,6%	21	21,2%	3,94
X2.9	3	3%	3	3%	20	20,2%	56	56,6%	17	17,2%	3,81

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Diketahui dari data tabel diatas nilai frekuensi yang (*mean*) terendah terdapat pada item X2.2 dengan item pertanyaan yaitu kondisi ruangan kerja yang digunakan nyaman dengan nilai 3,75. kemudian item yang paling tinggi adalah X2.8 yaitu item setiap pekerjaan yang ditugaskan, saya mengerjakan dengan baik dan teliti dengan nilai (*mean*) 3,94 maka dari itu diketahui pegawai Dinas Sosial dan BKPSDM menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan benar.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	3	3%	2	2%	14	14,1%	65	65,78%	15	15,2%	3,81
Y1.2	2	%	2	2%	23	23,2%	53	53,5%	19	19,2%	3,91
Y1.3	3	%	2	2%	18	18,2%	58	58,5%	18	18,2%	3,87
Y1.4	3	3%	2	2%	18	18,2%	61	61,6%	15	15,2%	3,82
Y1.5	3	3%	3	3%	22	22,2%	52	52,5%	19	19,2%	3,77
Y1.6	4	4%	4	4%	27	27,3%	52	52,5%	12	12,1%	3,56
Y1.7	3	3%	2	2%	21	21,2%	52	52,5%	21	21,2%	3,97
Y1.8	3	3%	2	2%	9	9,1%	59	59,5%	26	26,3%	4,02

Data: diolah peneliti tahun 2024

Dapat kita ketahui dari tabel di atas frekuensi (*mean*) adalah Y1.6 ketika diskusi atau rapat saya selalu berpartisipasi dalam memberikan saran atau pendapat dengan nilai 3,56. Sedangkan nilai *mean* terbesar adalah Y1.8 yaitu dengan item saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik dengan nilai *mean* 4,02. Jadi dengan hal tersebut dapat diketahui bahwa pegawai BKPSDM dan Dinas Sosial memiliki kerja sama antar pegawai yang baik.

4.3.4 Variabel *Employee Engagement* (Z)

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel *Employee Engagement* (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	3	3%	2	2%	27	27,3%	58	58,5%	9	9,1%	3,69
Z1.2	2	2%	1	1%	25	25,3%	59	59,5%	12	12,1%	3,75
Z1.3	3	3%	2	2%	21	21,2%	63	63,6%	11	11,1%	3,77
Z1.4	3	3%	2	2%	21	21,2%	55	55,6%	18	18,2%	3,83
Z1.5	2	2%	2	2%	10	10,1%	63	63,6%	22	22,2%	4

Z1.6	3	3%	2	2%	11	11,1%	63	63,6%	20	20,2%	3,94
Z1.7	3	3%	2	2%	12	12,1%	60	60,6%	22	22,2%	3,94
Z1.8	3	3%	2	2%	15	15,2%	58	58,5%	21	21,2%	3,92
Z1.9	3	3%	2	2%	12	12,1%	56	56,6%	26	26,3%	4,03
Z1.10	2	2%	2	2%	25	25,3%	55	55,6%	15	15,2%	3,77
Z1.11	3	3%	2	2%	20	20,2%	53	53,5%	21	21,2	3,84s

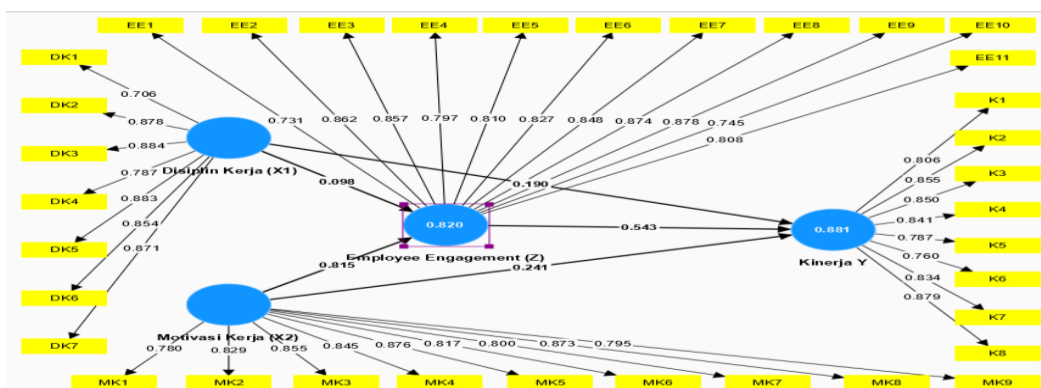
Data: diolah peneliti tahun 2024

Diketahui bahwa dari data diatas nilai fekuensi *mean* yang paling rendah adalah Z1.1 dengan item pernyataan saya selalu bersemangat dalam bekerja dengan nilai *mean* 3,69. Sedangkan nilai item yang paling tinggi adalah Z1.9 dengan pernyataan saya tidak ingin pindah kerja dari organisasi dengan nilai *mean* 4,03. maka dari itu dapat kita ketahui bahwa keryawan BKPSDM dan Dinas Sosial sangat senang bekerja dan tidak ingin pindah dari organisasi tersebut.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran hipotesis menggunakan teknik analisis *partial least square* (PLS) dengan teknik analisis ini berikut model skema yang diajukan:



Sumber; Output Smart PLS, Data Diolah Peneliti Tahun 2024

Gambar 4.4
Outer Model

Model ini menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Outer model* bisa menjelaskan bagaimana hubungan setiap variabel ke variabel latennya, berikut adalah uji pada *outer model*:

1.1 *Convergent Validity*

Penelitian ini menggunakan pengujian *Convergent Validity* dengan mempertimbangkan *Outer Loading*. Ketika nilai *Outer Loading* dari setiap indikator melebihi 0,7, maka indikator tersebut dianggap valid atau baik. Namun, Chin (1998) mengatakan bahwa nilai *Outer Loading* antara 0,5 hingga 0,6 juga sudah mencukupi untuk memenuhi syarat *Convergent Validity*. Berikut adalah nilai *Outer Loading* dari setiap indikator dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Outer Loading

Indikator	Variabel				Ket
	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)	<i>Employee Engagement</i> (Z)	
X1.1	0.706				Valid
X1.2	0.878				Valid
X1.3	0.884				Valid
X1.4	0.787				Valid
X1.5	0.883				Valid
X1.6	0.854				Valid
X1.7	0.871				Valid
X2.1		0.780			Valid
X2.2		0.829			Valid
X2.3		0.855			Valid
X2.4		0.845			Valid
X2.5		0.876			Valid
X2.6		0.817			Valid

X2.7		0.800			Valid
X2.8		0.873			Valid
X2.9		0.795			Valid
Y.1			0.806		Valid
Y.2			0.855		Valid
Y.3			0.850		Valid
Y.4			0.841		Valid
Y.5			0.787		Valid
Y.6			0.760		Valid
Y.7			0.834		Valid
Y.8			0.879		Valid
Z.1				0.731	Valid
Z.2				0.862	Valid
Z.3				0.857	Valid
Z.4				0.797	Valid
Z.5				0.810	Valid
Z.6				0.827	Valid
Z.7				0.848	Valid
Z.8				0.874	Valid
Z.9				0.878	Valid
Z.10				0.745	Valid
Z.11				0.808	Valid

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Dapat diketahui dari tabel diatas 4.4 dari masing-masing setiap indikator mempunyai *Outer loading* >0,7 dan tidak terdapat indikator yang *Outer Loading* nya <0,7, dimana nilai dari masing –masing indikator sudah bisa memenuhi syarat *Convergent validity* yang sesuai.

2.1 Discriminant Validity

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Discriminant Validity* dengan mempertimbangkan nilai *Cross Loading*. Suatu indikator dianggap memenuhi

Discriminant Validity atau valid jika nilai *Cross Loading*-nya lebih tinggi daripada nilai *Cross Loading* dari indikator lain yang terkait dengan variabel laten yang sama. Berikut adalah nilai *Cross Loading* dari setiap indikator dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Cross Loading

Indikator	Variabel			
	Disiplin Kerja (X1)	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
X1.1	0.706	0.685	0.689	0.624
X1.2	0.878	0.769	0.733	0.823
X1.3	0.884	0.729	0.745	0.794
X1.4	0.787	0.614	0.652	0.672
X1.5	0.883	0.701	0.762	0.799
X1.6	0.854	0.708	0.734	0.818
X1.7	0.871	0.706	0.750	0.783
Z.1	0.663	0.731	0.658	0.643
Z.10	0.577	0.745	0.638	0.645
Z.11	0.690	0.808	0.727	0.739
Z.2	0.731	0.862	0.765	0.762
Z.3	0.695	0.857	0.803	0.773
Z.4	0.682	0.797	0.701	0.731
Z.5	0.678	0.810	0.712	0.734
Z.6	0.681	0.827	0.807	0.790
Z.7	0.683	0.848	0.781	0.780
Z.8	0.736	0.874	0.779	0.780
Z.9	0.758	0.878	0.828	0.790
Y.1	0.714	0.769	0.806	0.727
Y.2	0.715	0.831	0.855	0.775
Y.3	0.737	0.786	0.850	0.776

Y.4	0.710	0.761	0.841	0.779
Y.5	0.635	0.694	0.787	0.704
Y.6	0.638	0.615	0.760	0.639
Y.7	0.737	0.761	0.834	0.753
Y.8	0.811	0.842	0.879	0.815
X2.1	0.742	0.700	0.747	0.780
X2.2	0.761	0.711	0.698	0.829
X2.3	0.785	0.736	0.742	0.855
X2.4	0.815	0.713	0.735	0.845
X2.5	0.825	0.747	0.737	0.876
X2.6	0.714	0.672	0.649	0.817
X2.7	0.715	0.759	0.725	0.800
X2.8	0.764	0.842	0.851	0.873
X2.9	0.656	0.749	0.734	0.795

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator variabel memiliki nilai *Cross Loading* tertinggi pada variabel yang sudah terbentuk, dibandingkan dengan nilai *Cross Loading* dari variabel lainnya. Dari data yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memperlihatkan tingkat *Discriminant Validity* yang baik dalam hubungannya dengan susunan variabelnya.

Selain bisa dilihat dari nilai *cross loading*, *discriminant validity* ini juga bisa kita ketahui dari metode nilai seperti *average variant extracted* (AVE) untuk dari setiap indikatornya syarat nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 (>5) untuk model yang baik.

Tabel 4.10***Average Variant Extracted (AVE)***

Variabel	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja X1	0.705
<i>Employee Engagement Z</i>	0.677
Kinerja Y	0.684
Motivasi Kerja X2	0.690

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Dapat diketahui dari tabel diatas 4.4 nilai *average variant extracted (AVE)* keempat variabel tersebut memiliki nilai $AVE > 0,5$ maka dari itu variabel-variabel tersebut bisa dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

3.1 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Composite reliability merupakan aspek dari pengujian reliabilitas indikator-indikator dalam sebuah variabel. Jika nilai *Composite Reliability* suatu data melebihi 0,70, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Sementara itu, *Cronbach's alpha* adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk memperkuat nilai *Composite Reliability*. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha*-nya melebihi 0,70. Berikut adalah nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11***Composite Reliability dan Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disipli Kerja X1	0.931	0.929
<i>Employee Engagement Z</i>	0.954	0.952
Kinerja Y	0.937	0.934
Motivasi Kerja X2	0.945	0.944

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk sudah memenuhi persyaratan dengan nilai $>0,7$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.4.2 Model Structural (*Inner Model*)

Pada pengujian inner model, penggunaan *R-Square* untuk konstruk dependen dan pengecekan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural menjadi fokus utama. Melalui analisis ini, tujuan utama adalah untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk, mengukur nilai *R-Square*, dan menilai signifikansi dari model penelitian. Berikut adalah hasil data yang diperoleh melalui penggunaan program *SmartPLS 4* untuk nilai *R-Square*:

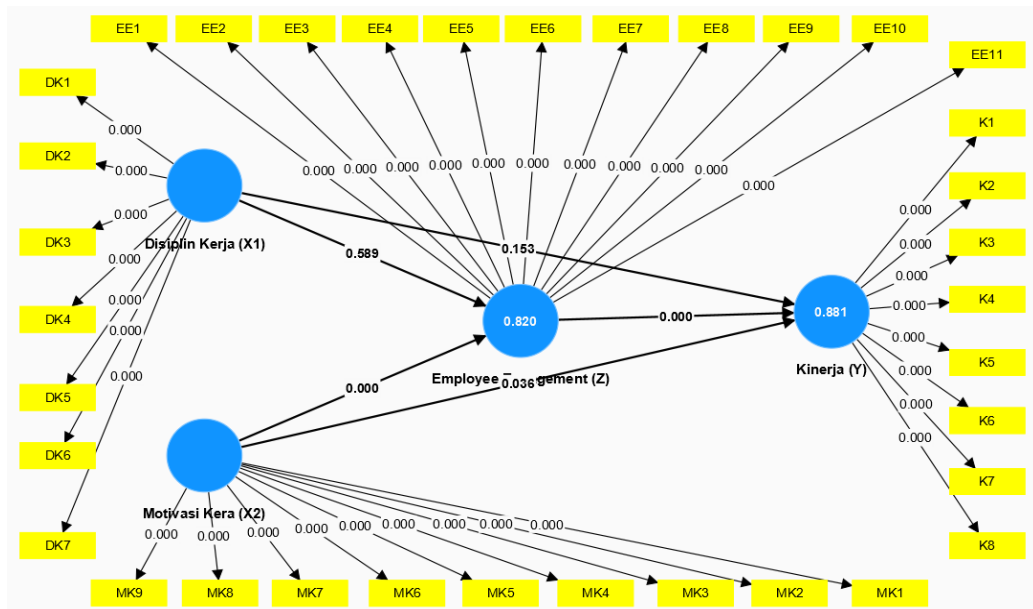
Tabel 4.12

R-Square

Variabel	<i>R-square</i>
<i>Employee Engagement Z</i>	0,820
Kinerja Y	0,881

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Dari tabel 4.4.2 diatas, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap variasi perubahan pada variabel *Employee Engagement* sebesar 0.820 atau 82,0%, serta pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* memberi kontribusi terhadap variasi perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0.881 atau 88,1%.



Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Gambar 4.5

Bootstapping

Dalam gambar 4.4.2, terdapat suatu variabel, yaitu motivasi kerja, yang tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini, ada variabel *employee engagement* yang berperan sebagai mediator antara kedua variabel tersebut. Model yang ditampilkan dalam gambar tersebut menggambarkan koefisien jalur, yang mengukur seberapa besar pengaruh langsung dari suatu variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi).

4.4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *T-Statistik* dan *P-Value*. Hipotesis penelitian dianggap terverifikasi jika nilai *P-Value* < 0,05 dan *T-statistik* > 1,96. Dasar pengujian hipotesis ini didasarkan pada output koefisien jalur dan efek tidak langsung yang spesifik, yang dihitung melalui metode *bootstapping* pada *SmartPLS* versi 4.0:

a. Pengujian Secara Langsung

Tabel 4.13

Path Coefficiens

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-Rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STD EV))	Nilai P (P Value s)
Disiplin Kerja X1 - > Kinerja Pegawai Y	0.190	0.208	0.133	1.429	0.153
Motivasi Kerja X2 - > Kinerja Pegawai Y	0.241	0.238	0.115	2.093	0.036

Sumber: Data diolah peneliti tahun2024

Dapat diketetahi berdasarakan tabel 4.4.3 diatas dengena menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut:

H1: Pengaurh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien parameter 0.190, nilai P Values $0.153 > 0.05$ dan nilai T statirtik $1.429 < 1.96$. Maka dapat kita ketahui bahwa variabel disipli kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. sehingga variabel H1 dalam penelitian ini ditolak.

H2: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien parameter 0.241, nilai P value $0.036 < 0.05$ dan nilai T statistik $2.093 > 1.96$. Dapat kita ketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat kita simpulkan dalam penelitian ini H2 diterima.

b. Pengujian Secara Tidak Langsung

Tabel 4.14

Sfecific Indirect Effect (Efek Mediasi)

Variabel	Sampel (O)	Rata-Rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (I/STDEV)	Nilai P (P Values)
Disiplin Kerja X1 -> <i>Employee Engagement</i> Z -> Kinerja Pegawai Y	0,053	0,030	0,096	0,553	0,580
Motivasi Kerja X2 -> <i>Employee Engagement</i> Z -> Kinerja Pegawai Y	0,442	0,446	0,178	2,488	0,013

Sumber: Data diolah penliti tahun 2024

Dapat diketahui berdasarkan tabel 4.4.3 diatas menunjukkan uji secara langsung antar variabel yaiut sebagai berikut:

H3: Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi.

Berdasarkan nilai original sampel pada koefisien jalur sebesar 0.053, nilai T statistik sebesar 0.553 <1.96 dan nilai P value 0.580 >0.05 maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh ke variabel kinerja pegawai melalui *employee engagement*. maka dari itu H3 dalam penelitian ini ditolak.

H4: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi.

Berdasarkan nilai *original sample* 0,442, nilai T statistik 2,448 >1,96 dan nilai P value 0.013 <0,05 maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. sehingga dalam penelitian ini H4 diterima.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh *employee engagement*. Dengan kata lain, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mekanisme pengikutsertaan karyawan:

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *bootstapping* PLS, terdapat temuan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di BKPSDM dan Dinas Sosial Batu. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,190, P-Value sebesar 0,153 yang lebih besar dari nilai ambang batas 0,05, dan nilai t-statistik sebesar 1,429 yang kurang dari 1,96. Dari hasil kuesioner mengenai kinerja pegawai, disimpulkan bahwa pekerjaan masih dapat dilakukan sesuai dengan standar kerja meskipun variabel disiplin kerja tidak berperan secara signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarsi *et al.* (2021), Heriyanto *et al.* (2018), dan Maryani *et al.* (2021), yang menemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan penelitian ini

konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika *et al.* (2019), Lestari & Afifah (2020), Riwukore *et al.* (2023), dan Muna (2023), yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perbedaan temuan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat menjadi kontribusi penelitian yang baru dan berbeda.

Menurut sudut pandang islam disiplin kerja berdasarkan kesadaran diri atas kehadiran Allah di setiap kegiatan atau pekerjaan. Firman Allah dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 berbunyi:

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

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*

Dalam tafsir ayat tersebut oleh Syaikh Abdurrahman bin Nashir As-Sa'di, seorang pakar tafsir abad ke-14 Hijriyah, dijelaskan bahwa ayat tersebut mengandung ancaman serius bagi mereka yang menyebarluaskan kebohongan, ketidakadilan, kelalaian, dan kesesatan. Pesan yang terkandung adalah bahwa Allah senantiasa mengawasi segala perbuatan manusia, baik yang baik maupun yang buruk, dan akan memperlihatkannya kepada Rasul-Nya dan hamba-hamba yang beriman. Oleh karena itu, pentingnya disiplin dan ketaatan terhadap ajaran Islam sangat ditekankan, dengan pengaturan aturan-aturan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi dengan lancar.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien parameter sebesar 0.241, dengan nilai P-Value 0.036 yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM

dan Dinas Sosial Batu. Hal ini diperkuat oleh nilai t-statistik sebesar 2.093 yang melebihi ambang batas kritis 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kedua instansi tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawan BKPSDM dan Dinas Sosial Batu.

Dari hasil penelitian ini, dapat dilihat konsistensi dengan temuan yang telah diungkapkan oleh Susanto (2019) dan Meilania *et al.* (2020), yang menegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan pandangan dengan studi yang dilakukan oleh Abdullah (2018), Adha *et al.* (2019), Cahya *et al.* (2021), dan Hidayat (2021), yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya ihtiar telah tertulis dalam hadits yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah dalam kitab fathul bari yang berbunyi:

لَا نُحْتَضِبُ أَحَدَكُمْ حُرْمَةً 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 tulisannya, disampaikan bahwa ajaran hadis menggarisbawahi pentingnya usaha dalam mencari kehidupan yang layak, mulai dari upaya terkecil sekalipun, daripada bergantung pada bantuan orang lain. Oleh karena itu, umat Muslim didorong untuk meraih kesuksesan dalam beribadah, baik untuk kepentingan akhirat maupun dunia. Dalam konteks dunia kerja, disarankan agar seseorang memiliki semangat serta motivasi tinggi, serta

menjalankan tugas dengan tulus hati, karena setiap pekerjaan yang dilakukan dapat dianggap sebagai ibadah.

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa nilai koefisien parameter variabel disiplin kerja adalah 0.053, dengan P-value sebesar 0.580 yang lebih besar dari 0.05, dan nilai t-statistik sebesar 0.053 yang jauh lebih kecil dari 1.96. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel *employee engagement*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* tidak berperan sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, tidak terdapat efek mediasi dari *employee engagement* dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, variabel mediasi, yaitu *employee engagement*, tidak mampu menghubungkan secara signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai, bahkan melalui *employee engagement*. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafitri dan Iryanti (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan kerja. Hal yang serupa terjadi dalam penelitian Ardiansyah dan Arthadita (2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu, adanya perbedaan temuan antara penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kontradiksi, yang menandakan bahwa penelitian ini memperkaya pemahaman dalam bidang yang sama dan dapat dianggap sebagai penelitian yang inovatif.

4.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel tersebut, ditemukan bahwa koefisien parameter adalah 0.442, dengan p-value sebesar 0.013 yang kurang dari nilai signifikansi 0.05, dan nilai t-statistik sebesar 2.488 yang melebihi nilai kritis 1.96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpotensi memengaruhi kinerja pegawai melalui perantara *employee engagement*. Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa jika motivasi kerja rendah di Dinas Sosial dan BKPSDM, tetapi terdapat tingkat *Employee Engagement* yang tinggi, maka kemungkinan besar kinerja pegawai Dinas Sosial dan BKPSDM akan meningkat. Ini menandakan bahwa *Employee Engagement* berperan sebagai mediator penuh antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Hipotesis dari penelitian ini juga mendapatkan dukungan dari beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Anjasmara dan Gunarto, (2023), Hania dan Bernardus, (2019), serta penelitian oleh Indah,. (2022). Mereka menyatakan bahwa *Employee Engagement* berperan sebagai mediator antara motivasi dan kinerja pegawai. Namun, penemuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati dan Elpanso (2021), yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak berperan sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja dalam peran. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini merupakan upaya pembaharuan dalam

memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara motivasi kerja, *Employee Engagement*, dan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan terkait dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui tingkat keterlibatan pegawai (*Employee Engagement*) di Dinas Sosial dan BKPSDM Batu menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) atau *SmartPLS* versi 4.0, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara langsung tidak memengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial dan BKPSDM. Ini menandakan bahwa peningkatan disiplin tidak berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika *et al.* (2019), Lestari & Afifah (2020), Riwukore *et al.* (2023), dan Muna (2023), yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja secara langsung mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai Dinas Sosial dan BKPSDM. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) dan Meilania *et al.* (2020), yang menegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) tidak bertindak sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Sosial dan BKPSDM. Maka dari itu *Employee Engagement* tidak bisa memediasi hubungan variabel disiplin kerja ke kinerja pegawai. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Syafitri dan Iryanti (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai.

4. Keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) berperan sebagai mediasi penuh antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat menghubungkan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, yang tidak terlihat secara langsung dalam hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, keterlibatan pegawai berhasil memediasi hubungan antara kedua variabel ini. penelitian ini juga sama dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Anjasmara dan Gunarto, (2023), Hania dan Bernardus, (2019), serta penelitian oleh Indah, (2022). Mereka menyatakan bahwa *Employee Engagement* berperan sebagai mediator antara motivasi dan kinerja pegawai.

5.2. Saran

1. Saran untuk Dinas Sosil dan BKPSDM Batu adalah tetap mempertahankan tingkat motivasi kerja pegawai dan meningkatkan disiplin mereka agar dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk memperbaiki kelemahan yang ada dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih luas baik dari segi teoritis maupun praktis, serta mempertimbangkan penambahan variabel lain dalam mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan sampel yang lebih besar guna mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR FUSTAKA

- Al-Hasyimi, A. M. (2009). *Akhlaq Rasul menurut Bukhari dan Muslim Abdul Munim Al-Hasyimi*. Jakarta: Gema Insani (Cet. 1).
- Andjarwati Tri. (2015). *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*. 1(1), 45–54.
- Anggraini, Astuti, & Prastya. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Admininstrasi Bisnis*, 183–191.
- Anjasmara, A., & Gunarto, M. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui Employee Engagement. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1139. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.740>
- Ardiansyah, A., & Artadita, S. (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)*.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri, Edisi Ke Empat*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Cahya Dwi Agus, Ratnasari Tri Novia, & Putra Prasetyo yudi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). In *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE* (Vol. 6, Issue 2). <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>

Danang Sunyoto, & Buharnudin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS. (Cet 1).

Dhyan Parashakti, R., Ekhsan, M., & Dian Nusantara, U. (2020). *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

Diana Putri Abdullah, & Isnaini. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). In *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>

Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at Otuksa Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>

Elvi Nazli Nasution, & Syafii Murad Daulay. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Hockinda Citralestari*. 1(1).

Firstania, N., Annisa, R., Achmad, ;, & Supriyanto, S. (2021). *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case*

Study on The Department of Transportation of Blitar City). 04(03), 355–362.

www.theajhssr.com

Habib Syarief Muhammad Alaydrus. (2009). *Agar Hidup Selau Berkah*. Bandung: Pt Mizan Pustaka.

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*.

Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung (M. S. P. Hasibuan, Ed.).

Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organisasi Dan Motivasi*, jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara (M. S. P. Hasibuan, Ed.).

Heriyanto, T., Abdul Naser, J., & Adi Setia, K. (2018). *The Effect Of Competence And Discipline On work Motivation And Impact On employee Performance Of Pratama Tax office In Malang Utara*. <http://dx.doi.org>

Hidayat, R. (2021). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 5(1).
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>

Idris. (2015). *Hadis Ekonomi. Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta Kencana (Idris, Ed.).

- Indah, H. R., Satrya, A., & Lestari, E. P. (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). *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1190>
- Kalesaran, Frans, Mandey &, & Mekel. (2014). *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*.
- Komara, E. (2009). *Disipli Menurut Islam*. Bandung: Penerbit Duta.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020b). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 90. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Maksum, I., Siswanto, S., Masyhuri, M., & Murdiansyah, I. (2020). The role of job satisfaction as a mediating variable on leadership styles to employee performance. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 54–65. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4796>
- Malahayati. (2010). *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*. Yogyakarta: Jogja Great.

- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021a). *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS) The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. <https://www.ijosmas.org>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021b). *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. <https://www.ijosmas.org>
- Mathis, & John. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Meilani, Y. F. C. P., Bernarto, I., & Berlianto, M. P. (2020). Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 4(2), 93–104. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v4i2.8803>
- Miftahussalam, F. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Expravet Nasuba Di Kota Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2). <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/index>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nasrodin. (2009). *Refleksi Sifat Rasulullah SAW Dalam Bisnis Dan Marketing*. Al-Rasikh Lembar Jumat Masjid Ulil Albab.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*

(Vol.1,Issue1).Jeffrey&Dinata.<http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset><http://journal.sinergicendikia.com/index.php/> ijeset

Natalia Susanto. (2019a). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka* (Vol. 7, Issue 1).

Natalia Susanto. (2019b). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka* (Vol. 7, Issue 1).

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).

Nurjanah, Rofaida, & Suryana. (2016). *Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi:*

Pujianto Zahara Tirta. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang*.

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. Vol 4 no.1, 47–62*.

Riwukore, J. R., Yustini, T., Zamzam, F., & Habaora, F. (2022). Influence of Covid-19 Pandemic Climate, Discipline, Motivation to Performance in BAERT Kupang City. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i1.12967>

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat*.

Sani Supriyanto, A., Maharani Ekowati, V., & Tirta Pujianto, Z. (2021). *Employee Engagement: A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance*.

- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Jambatan.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara (Siagian, Ed.).
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, & Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Nusantara, A. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang. In *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* (Vol. 2, Issue 2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani, Ekowati, Vivin Maharani, Anisya, & Vira. (2021). *Journal of Economics, Finance and Management Studies The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture*. 4(07), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Susanti, N. D., & Sari, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Employee Engagement, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Barokah Sholawat Inodnesia Cabang Jember. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 424–438. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.85>

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (8th ed.).
- Suwanto. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. No 3.
- Syafitri, R., & Iryanti, E. (2022). The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction Through Work Engagement on Employee Performance Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 5). <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Trisninawati, & Elpanso, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Employee engagement. In *Journal Management* (Vol. 20, Issue 3).
- Wicaksono Biyanto, & Rahmawati Siti. (2019). Pengaruh Employee Engagement The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transformation at Bogor Agricultural University. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.
- Yusuf, T. , & Anwar, S. (1997). *Metodologi Pengajaran Agama Dan Bahasa Arab*. Jakarta *grafindo Persada*. (Yusuf T & Anwar S, Eds.).

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh : Saipul Saputra

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i

Karyawan Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu

Dalam upaya penyusunan skripsi guna menyelesaikan program Sarjana I di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dibutuhkan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Agar penelitian dapat berjalan lancar, peneliti sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Kerahasiaan hasil kuesioner dan penelitian ini akan dijamin serta tidak akan disebarluaskan.

Saya menyampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Mohon maaf jika terdapat kekurangan dalam penelitian ini.

A. Identitas

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

B. Petunjuk Pengisian kuesioner

Anda bisa mengisi dengan cara memberi tanda centang (✓) pada bagian kotak yang sudah disediakan dengan jawaban yang anda pilih. Pilihan dalam jawaban memberikan petunjuk seberapa Tingkat pilihan yang anda setujui terhadap jawaban tersebut.

Berikut nilai dan kata keterangan dari setiap pilihan:

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						
1	Kebutuhan yang diperoleh setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga					
2	Kondisi ruangan kerja yang digunakan nyaman					
3	Keamanan yang diterapkan perusahaan telah dikelola dengan baik					
4	Hubungan kerja antar rekan kerja diperusahaan sangat baik					

5	Hubungan kerja antara pemimpin dengan karyawan sangat baik dan tidak kaku					
6	Karyawan mendapatkan hadiah dari atasan atas prestasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
7	Perusahaan selalu menghargai dan mengakui hasil kerja karyawan					
8	Setiap pekerjaan yang ditugaskan, saya mengerjakan dengan baik dan teliti					
9	Perusahaan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan skil kerja					
<i>KINERJA</i>						
1	Saya selalu memenuhi target output yang ditentukan perusahaan					
2	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai Standard Operasional Perusahaan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan perusahaan					
4	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan					
5	Saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan					
6	Ketika diskusi/ rapat saya selalu berpartisipasi dalam memberikan saran/ pendapat					
7	Saya selalu menghargai rekan kerja satu sama lain					
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik					
<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>						
1	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
2	Saya selalu pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
3	Saya aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan					
4	Saya bangga dengan pekerjaan saya sekarang					
5	Saya merasa pekerjaan ini memiliki tujuan yang jelas					
6	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan					

7	Saya mau bekerja lebih untuk perusahaan					
8	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
9	Saya mampu menjaga rahasia perusahaan					
10	Saya tidak ingin pindah kerja dari perusahaan					
11	Ketika tidak masuk kerja saya memikirkan pekerjaan yang saya tinggalkan					

LAMPIRAN 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110249
Nama : Saipul Saputra
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 September 2023	Menganalisis fakta judul	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	3 Oktober 2023	Merevisi judul yang	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	11 Oktober 2023	Merevisi bab 1,	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	24 Oktober 2023	Bimbingan BAB 2	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	18 November 2023	Merevisi bab 1,2&3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	22 November 2023	ACC proposal.	Ganjil	Sudah

			2023/2024	Dikoreksi
7	11 Januari 2024	Bimbingan kuesioner penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	10 Februari 2024	merevisi skripsi bab 4 tentang pengolahan Data penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	2 Maret 2024	bimbingan seluruh isi skripsi, penulisan lampiran, kata pengantar, dan penulisan abstrak	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	17 April 2024	Acc Skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 April 2024

Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

LAMPIRAN 3



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 : Saipul Saputra
NIM : 200501110249
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Instansi Dinas Sosial dan BKPSDM Batu)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	23%	13%	7%

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

Malang, 16 April 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 4

Dokumentasi



LAMPIRAN 5

Biodata Diri



Nama : Saipul Saputra
Tempat, Tanggal Lahir : Petai Patah-03-November-2000
Alamat : Des Petai Patah, Kec Sandai, Kab
Ketapang, Kota Pontianak, Prov Kalbar
Email : s4iful.122@gmail.com
No. Telp : 085340583512
Agama : islam

Riwayat Pendidikan formal

1. 2007-2013 : SDN 10 Sandai
2. 2013-2016 : SPNF 02 Ketapang
3. 2017-2020 : SMK Telkom Darul Ulum Jombang
4. 2020-2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Riwayat Pendidikan Non formal

1. 2020-2021 : Perkuliahan khusus mahasiswa baru UIN Malang Bahasa Arab (PKPBA)
2. 2021-2022 : Perkuliahan khusus mahasiswa baru UIN Malang Bahasa Inggris (PKBI)
3. 2016-2017 : Kursus Bahasa Inggris di Pare Kediri (Kampung Inggris) di TEC.