

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. WIJAYA
KARYA BETON PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh:

MOCH. BAZAR JAMHAROL HAQ FIQLY

NIM: 210501110162

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. WIJAYA
KARYA BETON PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

MOCH. BAZAR JAMHAROL HAQ FIQLY

NIM: 210501110162

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA PT. WIJAYA KARYA BETON PASURUAN**

SKRIPSI

Oleh

Moch. Bazar Jamharol Haq Fiqly

NIM : 210501110162

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 November 2024

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. WIJAYA KARYA BETON PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

MOCH. BAZAR JAMHAROL HAQ FIQLY

NIM : 210501110162

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

2 Anggota Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch. Bazar Jamharol Haq Fiqly
Nim : 210501110162
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. WIJAYA KARYA BETON PASURUAN adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian 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, 8 November 2024

Hormat saya,



Moch. Bazar Jamharol Haq Fiqly

NIM: 210501110162

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan” sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari masa kegelapan menuju jalan yang diridhai Allah, yaitu agama Islam.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.SI. Wakil Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si dan Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Syahirul Alim, SE., MM selaku dosen wali yang memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Ayah Mas Rofik dan Ibu Lik Aksanah yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.

9. Kakak Khabiba Akmalul Izza Fiqly dan Mas Angger Putro Lestari yang membantu dan memberikan arahan kepada penulis.
10. Ummimatus Sakdiyah yang selalu membantu, memberikan dukungan, serta menemani penulis
11. Sahabat-sahabat dan para penghuni kost barokah yang selalu mendukung dan memberikan lawakan kepada penulis.
12. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, baik melalui dukungan moral, semangat, maupun doa yang diberikan.

Penulis telah mengupayakan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini, namun menyadari masih terdapat berbagai ketidaksempurnaan di dalamnya. Untuk itu, penulis terbuka dan sangat menghargai masukan berupa kritik dan saran konstruktif dari pembaca guna penyempurnaan karya ini. Penulis berharap skripsi ini dapat berkontribusi positif bagi pembaca, pihak terkait, dan terutama dalam kemajuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Malang, 31 Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Motivasi	20
2.3 Disiplin Kerja.....	29
2.4 Kinerja	37
2.5 <i>Employee Engagement</i>	42
2.5 Hubungan Antar Variabel	45
2.6 Hipotesis Penelitian	47
2.7 Model Hipotesis	47
BAB III.....	48
METODE PENELITIAN	48
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Lokasi Penelitian	48
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	48

3.4 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.5 Skala Pengukuran	53
3.6 Pengumpulan Data	53
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	54
3.8 Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV	58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	58
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	70
4.5 Uji Asumsi Klasik	72
4.6 Analisis Data	77
4.7 Pembahasan	82
BAB V.....	90
PENUTUP.....	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Laporan Tahunan	5
Tabel 1. 2 Data Perkembangan Produktivitas.....	6
Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, Item Penelitian.....	50
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	53
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi.....	63
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)	64
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)	66
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Employee Engagement (Z)	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4. 10 Uji Normalitas Terhadap Variabel Employee Engagement (Z) ..	73
Tabel 4. 11 Uji Normalitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Employee Engagement (Z)	74
Tabel 4. 13 Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4. 14 Uji Linieritas	77
Tabel 4. 15 Analisis Jalur Pertama	78
Tabel 4. 16 Analisis Jalur Kedua.....	79
Tabel 4. 17 Hasil Uji Sobel X1 terhadap Y melalui Z	81
Tabel 4. 18 Hasil Uji Sobel X2 terhadap Y melalui Z	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis.....	47
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan	61
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot	76
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot	76
Gambar 4. 4 Diagram Jalur Model Pertama.....	79
Gambar 4. 5 Diagram Jalur Model Kedua	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 2: Hasil Output SPSS.....	103
Lampiran 3: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	111
Lampiran 4: Jurnal Bimbingan Skripsi.....	112

ABSTRAK

Fiqly, Moch Bazar Jamharol Haq. 2024, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Pada PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan, Keterlibatan Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan organisasi. Penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari fluktuasi produktivitas menjadi tantangan utama di PT Wijaya Karya Beton Pasuruan, dengan indikasi rendahnya motivasi, disiplin kerja, dan *employee engagement*.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh karyawan tetap PT Wijaya Karya Beton Pasuruan berjumlah 93 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya peran *employee engagement* sebagai faktor penghubung dalam meningkatkan efektivitas motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Fiqly, Moch Bazar Jamharol Haq. 2024, *THESIS*. Title: “*The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance through Employee Engagement at PT Wijaya Karya Beton Pasuruan*”

Advisor: Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

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

Human resources are the most important asset for an organization, human resource management cannot be separated from employees who are expected to work as well as possible to achieve organizational goals. The decline in employee performance as reflected in productivity fluctuations is a major challenge at PT Wijaya Karya Beton Pasuruan, with indications of low motivation, work discipline, and employee engagement.

This study uses an explanatory research method with a quantitative approach to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance through employee engagement as a mediating variable. The research sample used saturated sampling technique involving all permanent employees of PT Wijaya Karya Beton Pasuruan totaling 93 people. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis with SPSS.

The results showed that motivation has no direct effect on employee performance, while work discipline has a direct influence on employee performance. Employee engagement proved to be able to mediate the influence of motivation and work discipline on employee performance. This finding implies the importance of the role of employee engagement as a connecting factor in increasing the effectiveness of motivation and work discipline on employee performance.

المستخلص

فقلي، محمد بازرجمهر الحق. 2024، أطروحة: "تأثير التحفيز والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين من خلال التفاعل الوظيفي في شركة ويجايا كاريا بيتون باسوروان"

المشرف: الأستاذ الدكتور الحاج أحمد ساني سوبريانتو، الماجستير

الكلمات المفتاحية: الدافع، الانضباط الوظيفي، أداء الموظفين، مشاركة الموظفين

تعد الموارد البشرية أهم أصول المنظمة، ولا يمكن فصل إدارة الموارد البشرية عن الموظفين الذين يُتوقع منهم العمل بأفضل ما يمكن لتحقيق أهداف المنظمة. يمثل انخفاض أداء الموظفين، الذي ينعكس في تقلبات الإنتاجية، تحدياً رئيسياً في شركة ويجايا كاريا بيتون باسوروان، مع مؤشرات على انخفاض الدافع والانضباط الوظيفي ومشاركة الموظفين.

يستخدم هذا البحث المنهج التفسيري مع النهج الكمي لتحليل تأثير الدافع والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين من خلال مشاركة الموظفين كمتغير وسيط. استخدمت عينة البحث تقنية أخذ العينات المشبعة التي شملت جميع الموظفين الدائمين في شركة ويجايا كاريا بيتون باسوروان البالغ عددهم ٩٣ موظفاً. تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات وتحليلها باستخدام تحليل المسار باستخدام برنامج إس بي إس إس.

أظهرت نتائج البحث أن الدافع لا يؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين، بينما يؤثر الانضباط الوظيفي بشكل مباشر على أداء الموظفين. ثبت أن مشاركة الموظفين قادرة على توسيط تأثير الدافع والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين. تشير هذه النتائج إلى أهمية دور مشاركة الموظفين كعامل ربط في زيادة فعالية الدافع والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis di seluruh dunia menghadapi persaingan yang semakin ketat karena perubahan lingkungan yang cepat. Dunia bisnis saat ini sangat membutuhkan karyawan yang berpikiran maju, cerdas, inovatif, dan bersemangat untuk menghadapi kemajuan zaman. Hal ini dikarenakan persaingan bisnis saat ini yang sangat kompetitif. Perusahaan perlu mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada pada suatu perusahaan dapat mendukung dan memuaskan keinginan karyawan dan perusahaan tersebut (Widya et al., 2021). Sumber daya manusia adalah inti dari setiap organisasi. Supaya seluruh kegiatan dapat berjalan lancar, perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kompeten dan berwawasan luas serta berupaya menjaga perusahaan secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja setiap karyawan berupa personal sebab tingkat kemampuan tiap-tiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidaklah sama. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan yang dimiliki, usaha yang dilakukan, serta peluang atau kesempatan yang diperoleh dalam pekerjaannya. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta alokasi waktu yang dimilikinya. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan dalam mencapai berbagai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi harus diberikan, disebarkan, dan dipertahankan agar karyawan dapat berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi menggambarkan sebuah pemicu untuk serangkaian proses tingkah laku manusia guna menggapai tujuan tertentu (Ekhsan, 2019). Dengan memberikan motivasi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja

karyawan di suatu perusahaan. Ini dilakukan agar kebutuhan karyawan dapat dipenuhi, sehingga karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan pekerjaan mereka. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, mereka akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Pada akhirnya, karyawan akan bersungguh-sungguh melakukan segala yang mereka bisa untuk menuntaskan pekerjaannya serta kewajibannya, yang dalam gilirannya tentu menghasilkan kemampuan yang sangat baik karena mereka akan tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaannya di perusahaan (Arianto & Kurniawan, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian Marlius & Pebrina (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika karyawan termotivasi atau memiliki motivasi dalam bekerja akan berdampak baik terhadap kinerjanya. Akan tetapi, berbanding terbalik dengan penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja karyawan, semakin disiplin seorang karyawan, semakin baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Suatu perusahaan tidak mungkin mencapai tingkat hasil yang terbaik tanpa didukung oleh disiplin kerja yang kompeten dari para karyawannya. Disiplin yang baik menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan membuktikan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan (Putra & Fernos, 2023).

Disiplin kerja adalah nilai penting yang patut tertanam di setiap karyawan. Diperlukan pemahaman dari karyawan itu sendiri untuk mentaati segala aturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Adanya peraturan sangat diperlukan sebagai petunjuk dan arahan bagi karyawan untuk mewujudkan suasana kerja yang tertib dan teratur. Sebaliknya, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menetapkan peraturan yang jelas, adil, dan mudah dimengerti bagi seluruh karyawan. Dengan demikian, peraturan dapat menjadi acuan bersama dalam menegakkan disiplin kerja di lingkungan perusahaan (Nurjaya, 2021).

Dalam kehidupan berorganisasi, sikap disiplin kerja dari para karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan. Dengan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi, karyawan akan mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Dengan demikian, disiplin kerja harus terus dikembangkan dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan bersama antara organisasi dan karyawan (Putra & Fernos, 2023). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, berbanding tebalik dengan penelitian Muna & Isnowati (2022) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi dalam bekerja. Keterikatan karyawan atau yang dikenal sebagai *employee engagement* juga berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan. Menurut Schaufeli (2012) dalam Trisninawati & Elpanso (2022) *employee engagement* merujuk pada hubungan antara karyawan dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi cenderung membentuk ikatan emosional yang memiliki dampak signifikan pada cara mereka menjalankan tugas-tugasnya. Akibatnya, mereka mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan, menunjukkan standar kualitas kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tanggung jawab mereka.

Nurjanah (2016) dalam Nabila (2023) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat keterikatan yang kuat mempunyai kemampuan motivasi diri yang tinggi. Hal ini tercermin dalam perilaku mereka yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti kehadiran yang konsisten dan tepat waktu. Mereka cenderung menghindari ketidakhadiran tanpa alasan atau keterlambatan, menunjukkan komitmen yang solid terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga meningkatkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Astuti & Suwandi (2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti apabila karyawan merasa mempunyai ikatan yang kuat dengan perusahaan dan melihat diri mereka sebagai

bagian penting dari organisasi, mereka akan bersedia mengerahkan kemampuan, energi, dan keahlian mereka secara optimal.

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABETON) merupakan anak usaha dari perusahaan BUMN PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang telah menjadi produsen beton pracetak terkemuka di Indonesia bahkan Asia Tenggara. Sehingga, kemampuan para karyawan menjadi aspek penting yang perlu diamati oleh perusahaan ini karena keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang dimilikinya. Selain itu, jika perusahaan tidak mengelola motivasi kerja karyawan dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Sugiyanti & Ferdian, 2020).

Berdasarkan observasi peneliti dan wawancara dengan Bapak Angger selaku satpam PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan yang menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu, karyawan yang mulai beristirahat sebelum waktunya, atau masih dalam keadaan istirahat padahal jam kerja sudah dimulai kembali. Sehingga menyebabkan kinerjanya menjadi terhambat dan membuat proyek yang sedang dikerjakan tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu, masih dijumpai beberapa pekerja yang tidak menjalankan tanggung jawabnya secara optimal dan kurang cermat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kondisi yang teramati menunjukkan bahwa sejumlah karyawan mengalami kemerosotan motivasi kerja atau memiliki dorongan yang minim dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini tercermin dari keterlambatan mereka, yang menunjukkan penurunan disiplin kerja. Keterlambatan dan penurunan disiplin ini merupakan akibat dari rendahnya motivasi karyawan dan *engagement* dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Perilaku tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan serta mengganggu tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 1
Data Laporan Tahunan

dalam juta

Uraian	2019	2020	2021	2022	2023	CAGR (%)
Pendapatan Usaha	7.083.384	4.803.359	4.458.987	6.003.788	4.203.171	-12,23
Laba Usaha	795.406	184.397	119.51	399.864	191.342	-29,97
Laba Bersih Tahun Berjalan	510.712	123.147	81.434	171.06	19.817	-55,62



Sumber: Annual Report 2023 WIKA Beton

Berdasarkan data keuangan dan grafik di atas, pendapatan usaha mengalami penurunan signifikan dari tahun 2019 ke-tahun 2023, dengan CAGR/pertumbuhan rata-rata negatif sebesar 12,23%. Hal ini juga diikuti dengan penurunan drastis laba usaha, dengan CAGR negatif 29,97%. Selain itu laba bersih dari tahun ke-tahun juga mengalami penurunan. Penurunan dan ketidakstabilan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang masih belum optimal karena kurangnya disiplin kerja, motivasi, serta *engagement* karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan.

Tabel 1. 2
Data Perkembangan Produktivitas

Perkembangan Produksi	2019	2020	2021	2022	2023
Realisasi	448,518.7	300,220.1	346,493.4	586,282.8	394,258.4
RKAP	465,879.6	269,461.4	369,868.0	498,785.2	529,916.0
Realisasi (RI) / RKAP (RA)	96.3%	111.4%	93.7%	117.5%	74.4%
Efisiensi	18,172.1	7,589.2	16,477.5	41,090.7	16,134.9

Sumber: PEP Wika Beton Pasuruan

Data perkembangan produksi perusahaan dari tahun 2019 hingga 2023 juga menunjukkan adanya dinamika yang signifikan dalam realisasi produksi dan pencapaian target. Pada tahun 2019, realisasi produksi mencapai 448.518,7 dengan rasio realisasi terhadap RKAP sebesar 96,3%. Namun, terjadi penurunan drastis pada tahun 2020 menjadi 300.220,1, meskipun rasio realisasi meningkat menjadi 111,4%. Tahun 2021 dan 2022 menunjukkan tren pemulihan dengan peningkatan realisasi produksi masing-masing menjadi 346.493,4 dan 586.282,8. Namun, terjadi penurunan kembali pada tahun 2023 menjadi 394.258,4 dengan rasio realisasi hanya 74,4%, yang merupakan yang terendah dalam lima tahun terakhir.

Fluktuasi kinerja ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang perlu dioptimalkan, terutama terkait dengan sumber daya manusia. Motivasi dan disiplin kerja karyawan menjadi aspek krusial yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, Tingkat *employee engagement* juga berpotensi menjadi faktor penghubung antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan*”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan?
3. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan?
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan?

1.3 Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi *employee engagement* di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi *employee engagement* di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Studi ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen SDM, terutama dalam memahami keterkaitan antara aspek motivasi, kedisiplinan kerja, keterlibatan pegawai, serta performa karyawan.
2. Hasil penelitian ini bisa menjadi landasan tambahan untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan konstruksi seperti PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem motivasi, penguatan disiplin kerja, dan peningkatan *employee engagement*.
2. Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi departemen sumber daya manusia dalam merancang program pengembangan karyawan yang lebih

efektif, dengan mempertimbangkan aspek motivasi, disiplin kerja, dan employee engagement.

3. Bagi karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya motivasi, disiplin kerja, dan keterikatan dengan perusahaan dalam meningkatkan kinerja mereka.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul & Tahun	Peneliti	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Adaptasi Digital dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Wajak Husada) (2024)	Vanny Dian Rahayu Lestari	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Adaptasi digital, disiplin kerja, kinerja karyawan, employee engagement	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa adaptasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, adaptasi digital yang dimediasi employee engagement tidak berpengaruh dan negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja yang dimediasi oleh employee engagement memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi	Gito Septa Putra, Jhon Fernos	Penelitian ini menggunakan metode	Disiplin kerja, motivasi kerja,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. (2023)		kuantitatif	kinerja karyawan	dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.
3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. (2023)	Jhon Fernos, Istikharah Wipi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Kompensasi, motivasi, kinerja karyawan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi sebagian berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.
4	Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. (2023)	Edi Muhammad Abduh Alhamidi	Metode pada penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yang diarahkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.	Motivasi, komitmen, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. San Fang Indonesia dengan tingkat hubungan dalam kategori kuat.
5	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Ricky Rusianto, Ike Kusdyah Rachmawati,	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Motivasi, kepemimpinan, kinerja karyawan, employee	Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap employee engagement, 2)

	Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada CV Evergreen Buana Prima Sandang Yogyakarta di Era Pandemi. (2023)	Fathorrahman	dengan desain survey	engagement	Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan, 3) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap employee engagement, 4) Tidak terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 5) Terdapat pengaruh langsung employee engagement terhadap kinerja karyawan, 6) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening, 7) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening.
6	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM	Nailul Muna, Sri Isnowati	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif	Disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan	Penelitian ini mengemukakan temuan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap

	Demak Sejahtera). (2022)				kinerja karyawan
7	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. (2022)	Doni Marlius, Ilin Pebrina	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Motivasi, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. (2022)	Whina Ratnawati, Rio Setiawan, Laila Irawati.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis penelitian, ditemukan bahwa terdapat dua faktor yang memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan. Pertama, tingkat motivasi terbukti memberikan pengaruh yang bermakna terhadap hasil kerja karyawan. Kedua, penerapan disiplin kerja juga menunjukkan dampak yang berarti pada performa karyawan. Lebih lanjut, ketika kedua faktor tersebut - motivasi dan disiplin kerja - diuji secara bersama-sama (simultan), keduanya

					memperlihatkan pengaruh yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja para karyawan.
9	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui Employee Engagement. (2022)	Anjasmara, Muji Gunarto	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Motivasi, kinerja karyawan, employee engagement	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap employee engagement, Employee engagement memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Babat Kabupaten Pali Tahun 2022.
10	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. (2021)	Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif	Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

					kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05).
11	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. (2021)	Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid	Metode yang digunakan adalah explanatory research	Disiplin kerja, kinerja karyawan	Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
12	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	Alwi Ardiansyah, Sherly Artadita	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, keterlibatan karyawan	Hasil analisis hipotesis diketahui bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan namun tidak signifikan, (2)

	Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang). (2021)				disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan namun tidak signifikan, (7) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan.
13	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Nunu Nurjaya	Peneitian ini menggunakan metode kuitatif dengan pendekatan analisis deskriptif	Disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan	Dari penelitian ini, diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja

	Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. (2021)				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.
14	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi di Bagian Keuangan Rs X. (2021)	Rabia Nur Hania dan Denny Bernardus	Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja, employee engagement	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee engagement. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel employee engagement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memediasi hubungan antara

					<p>motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan. Begitupun dengan variabel employee engagement memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.</p>
15	<p>Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. (2021)</p>	<p>Rahmat Hidayat</p>	<p>Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif</p>	<p>Motivasi, kompetensi, disiplin kerja, kinerja</p>	<p>Berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.</p>
16	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja</p>	<p>M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus</p>	<p>Penulis menggunakan metode asosiasi</p>	<p>Motivasi, disiplin kerja, kinerja</p>	<p>Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT.</p>

	Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. (2020)	Ignasius Loyola Maje, Vina 'Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi.	kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif.	karyawan	Kahatex maka dapat disimpulkan bahwa jika menggunakan uji secara parsial, atau tidak dibaurkan maka variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan jika menggunakan uji secara simultan atau dilakukakn secara bersama-sama maka variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini bisa dilihat bahwa nilai <i>Fhitung</i> lebih besar dari nilai <i>Ftabel</i> .
17	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (2020)	Sri Lestari, Dilla Afifah	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif	Disiplin kerja, pelatihan kerja, kinerja karyawan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$ dan thitung $1,639 < 1,678$. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$

					0,05 dan thitung 5,112 > 1,678.
18	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (2019)	Muhamad Ekhsan	Metode yang digunakan adalah menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif	Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.
19	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. (2019)	Dahlul Siregar	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif	Motivasi, kompensasi, kinerja karyawan	Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan secara parsial motivasi dan kompensasi secara serempak

					berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
20	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. (2019)	Egi Saputro, Ahmad Darda	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif	Motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan	Hasil pengujian motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja berasal dari kata latin "*movere*," yang berarti memberikan dorongan atau membuat seseorang bergerak. Motivasi mengacu pada karakteristik kepribadian seseorang yang membuatnya bersedia terlibat dalam suatu tugas dengan tujuan tertentu (Hasibuan, 2018). Motivasi seseorang dapat tercermin dalam perilakunya yang diarahkan untuk mencapai kepuasan atau pemenuhan tujuan tersebut. Motivasi mungkin terlihat sederhana, tetapi hanya muncul ketika ada sesuatu yang mendorongnya. Tindakan manusia dipengaruhi oleh motivasi yang ada dalam dirinya. Untuk memastikan karyawan dan perusahaan dapat bekerja secara optimal dan efisien, pemimpin perusahaan memiliki peran penting dalam menumbuhkan motivasi kerja pada karyawannya.

Menurut Hasibuan dalam Arisanti et al., (2019) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, dan memperkuat tingkah laku seseorang agar mereka bersedia bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk mencapai

hasil terbaik. Menurut Caniago & Sudarmi (2021) motivasi merupakan dorongan, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar, yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dengan maksud memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah mekanisme yang menggambarkan arah, kesungguhan, dan keseriusan usaha guna menggapai suatu sasaran.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau energi, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), yang mendorong, mengendalikan, dan memperkuat perilaku seseorang untuk menjalankan aktivitas atau tindakan tertentu dengan penuh semangat dan ketekunan dalam rangka mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan tertentu. Jadi, motivasi merupakan aspek penting yang mendasari dan mendorong seseorang untuk bertingkah laku atau bertindak dengan cara tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2018) terdapat dua bentuk motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif mengacu pada upaya seorang pemimpin untuk memberikan dorongan atau motivasi karyawannya dengan menghadiahkan suatu penghargaan kepada karyawan yang dapat mencapai atau melampaui standar kinerja yang ditetapkan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, karena mereka yang berprestasi baik akan merasa puas dan bahagia atas pencapaian tersebut. Sedangkan Motivasi negatif adalah pendekatan di mana pemimpin memberikan motivasi bawahannya dengan suatu hukuman atau ancaman jika mereka tidak dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Meskipun pendekatan ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam jangka pendek karena rasa takut, namun dalam waktu yang lama dapat berpengaruh buruk pada kondisi psikologis dan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2003), ada beberapa tujuan yang dapat dicapai dengan memberikan motivasi antara lain:

1. Menumbuhkan semangat dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

2. Mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkinerja tinggi.
3. Mempertahankan keberadaan karyawan agar tetap loyal dan bertahan di perusahaan.
4. Mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.
5. Menjadikan proses perekrutan karyawan baru lebih efektif dan tepat sasaran.
6. Membangun suasana kerja yang kondusif dan membentuk ikatan kerja yang baik antar karyawan.
7. Meningkatkan kepuasan kerja, mendorong inovasi, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
8. Memberikan rasa puas kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan kewajibannya.
10. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku dalam proses produksi.

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2016), yaitu:

1. Faktor Internal

Beberapa faktor internal yang diperoleh berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yaitu:

 - a. Kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup

Manusia memiliki keinginan dasar untuk bertahan hidup, sehingga terdorong untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Ketika kebutuhan pokok ini terpenuhi melalui kompensasi dari pekerjaan, hal tersebut menjadi motivasi untuk terus bekerja.
 - b. Keinginan untuk memiliki sesuatu

Selain kebutuhan pokok, manusia juga memiliki kebutuhan sekunder dan tersier. Adanya kebutuhan-kebutuhan ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat agar mendapatkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhinya.

c. Kebutuhan akan penghargaan

Manusia memiliki kemauan untuk diakui dan dihargai keberadaannya oleh orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini, karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras agar mendapatkan penghargaan, baik dalam bentuk kompensasi, pujian, maupun kepercayaan atas pekerjaan yang diberikan.

d. Kebutuhan akan pengakuan

Setelah menyelesaikan pekerjaannya, karyawan berharap mendapatkan pengakuan atas usahanya dari rekan kerja maupun atasan. Keinginan ini menjadi motivasi bagi karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

e. Keinginan untuk berkuasa

Dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, manusia memiliki keinginan untuk memiliki kekuasaan agar dapat mewujudkan tujuan tersebut. Meski demikian, kekuasaan perlu dikendalikan secara bijak untuk menghindari dampak negatif terhadap orang lain.

2. Faktor Eksternal

Beberapa faktor eksternal yang diperoleh bersumber dari lingkungan sekitar karyawan berkerja yaitu:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik seperti pencahayaan, tata ruang, dan lingkungan non-fisik seperti hubungan antara teman kerja, bawahan, dan pimpinan. Suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi adalah tujuan utama seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan.

c. Peraturan yang fleksibel

Peraturan dibuat agar karyawan melaksanakan tugasnya sesuai tujuan perusahaan. Namun, peraturan harus dikomunikasikan dengan baik dan tidak memberatkan karyawan agar tidak merugikan kedua belah pihak.

d. Adanya jaminan kerja

Rasa aman dan nyaman dalam bekerja sangat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan. Jaminan kerja seperti jaminan masa pensiun, peluang kenaikan jabatan, dan keselamatan diri akan meningkatkan motivasi karyawan.

e. Kejelasan status dan tanggung jawab

Karyawan akan lebih memahami tugas dan posisinya jika status dan tanggung jawabnya jelas. Tanggung jawab akan semakin besar seiring dengan peningkatan kedudukan karyawan dalam perusahaan.

f. Atasan yang baik

Kinerja atasan dalam mengarahkan tugas karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Semakin baik relasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan, maka motivasi karyawan untuk mewujudkan sasaran perusahaan akan meningkat.

2.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Fomenky (2015) terdapat lima tingkatan kebutuhan yang mendorong motivasi seseorang:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Mencakup keperluan biologis dan upaya mempertahankan hidup, seperti asupan makanan dan minuman.

2. Kebutuhan keamanan (*safety*)

Meliputi perlindungan dari ancaman fisik dan emosional, serta jaminan keselamatan.

3. Kebutuhan sosial (*affiliation*)

Menyangkut keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal, termasuk kasih sayang dan penerimaan sosial.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem*)

Terdiri dari aspek internal seperti kemandirian dan pencapaian, serta aspek eksternal berupa apresiasi dan perhatian dari lingkungan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*)

Merupakan tingkat tertinggi, di mana individu bertindak berdasarkan kesadaran dan keinginan pribadi, bukan karena dorongan eksternal.

Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan ini tersusun secara hierarkis, di mana kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi menjadi motivator utama bagi seseorang.

2.2.4 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Dalam islam, mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan hidup merupakan suatu kewajiban. Islam merupakan agama yang sejalan dengan fitrah manusia, mencakup pemenuhan kebutuhan jasmani. Upaya mencari penghasilan melalui bekerja dan aktivitas produktif merupakan salah satu metode untuk memenuhi tuntutan jasmani manusia. Dalam pandangan Islam, kelelahan yang dirasakan seseorang sepulang bekerja dipandang sebagai sarana pengampunan dosa oleh Allah SWT. Lebih jauh lagi, upaya seseorang dalam mencari nafkah dengan kemampuan sendiri, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarganya, dinilai setara dengan perjuangan di jalan Allah atau *jihad fi sabilillah* (Umiyarzi, 2021).

Menurut perspektif islam, motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan konsep amanah, tanggung jawab, dan tujuan hidup yang selaras dengan syariat agama. Beberapa konsep utama motivasi kerja dalam Islam melibatkan taqwa (ketakwaan), ikhlas (niat yang tulus), mengharapkan ridha Allah SWT, dan sikap syukur (Azimi, 2024).

1. Taqwa (Ketakwaan)

Motivasi kerja dalam Islam diperkuat oleh prinsip ketakwaan kepada Allah. Orang muslim dianjurkan untuk menjalankan kewajiban profesionalnya atau pekerjaannya dengan optimal sebagai wujud pengabdian kepada Sang Pencipta. Pemahaman bahwa pekerjaan merupakan salah satu amanah Allah dapat menjadi penggerak yang signifikan dalam menjalankan tugas. (Azimi, 2024).

Dalam Islam, konsep takwa memiliki dua pengertian. Pertama, kepatuhan untuk memenuhi semua perintah Allah dan menjauhi segala larangannya. Kedua, keimanan seorang Muslim tercermin dalam sikap bertanggung jawabnya. Dalam konteks pekerjaan, individu yang bertakwa ditandai oleh kemampuannya mengemban dan melaksanakan kewajiban-kewajiban yang menjadi bagian dari pekerjaannya dengan penuh kesungguhan. Orang yang bertakwa akan selalu menunjukkan sikap-sikap yang positif, di antaranya:

- a. Bekerja dengan upaya optimal sebagai rasa tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan.
- b. Menjauhkan diri dari segala bentuk kemungkaran yang dapat berdampak buruk pada diri sendiri atau pihak, seperti bermalas-malasan, serta tindakan yang dapat merugikan kolega atau lingkungan kerja.
- c. Patuh terhadap peraturan yang berlaku.
- d. Menginginkan penghasilan yang diperoleh secara jujur dan sesuai dengan ajaran agama (Umiyarzi, 2021).

2. Ikhlas Dalam Bekerja

Keikhlasan adalah syarat utama agar suatu amal yang dilakukan manusia diterima di sisi Allah SWT. Kegiatan apapun, termasuk pekerjaan, jika dilakukan dengan ikhlas dan mengharap

ridha Allah maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Beberapa ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

- a. Bekerja semata-mata untuk mengharapkan ridha Allah SWT.
- b. Bersih dari segala maksud untuk mencari keuntungan pribadi dan pamer.
- c. Memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.
- d. Tidak berputus asa atau semangat kerjanya menurun meskipun mendapat makian atau cemoohan.

Islam sangat menekankan pentingnya ketulusan dan keikhlasan dalam bekerja. Umat Muslim dianjurkan untuk bekerja dengan niat yang murni, bukan untuk mendapat pujian manusia, tetapi sebagai wujud ibadah kepada Allah SWT. Pendekatan ini dapat meningkatkan kualitas kerja dan memberikan motivasi jangka panjang (Azimi, 2024).

3. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum memulai suatu pekerjaan, setiap individu perlu menyelami dan memahami motivasi serta niat yang mendasari pekerjaannya. Niat ini akan menjadi kompas yang mengarahkan langkah dan menentukan hasil akhir dari usaha yang dijalankan. Apabila seseorang hanya berniat untuk bekerja semata-mata demi mendapatkan gaji, maka yang akan diperoleh hanyalah sebatas gaji tersebut. Namun, jika niatnya untuk bekerja adalah sekaligus untuk mengumpulkan bekal akhirat, mendapatkan harta yang halal, dan untuk menafkahi anak istrinya, maka insyaAllah dia akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan tadi. Rasulullah SAW bersabda:

Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: *“Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah*

niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu.” (HR. Bukhari-Muslim) dalam (Umiyarzi, 2021).

4. Sikap Syukur

Ajaran islam menekankan pentingnya bersyukur atas berkat serta segala kenikmatan yang diberikan Allah SWT, termasuk nikmat berupa rezeki dan pekerjaan. Sikap bersyukur ini dapat menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk terus berupaya dan menghasilkan prestasi optimal dalam pekerjaannya (Azimi, 2024).

Rasa syukur yang tertanam dalam diri akan memupuk semangat untuk selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghargai nikmat pekerjaan yang dimiliki. Syukur membuat seseorang menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu nikmat dari Allah yang harus dijalankan dan dijaga dengan sebaik mungkin. Sikap ini akan mendorongnya untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan memberikan hasil maksimal sebagai wujud rasa terima kasih atas nikmat tersebut.

Motivasi seseorang dalam bekerja tidak hanya terbatas pada pemenuhan kewajiban ibadah ritual, tetapi juga didorong oleh keinginan untuk berkontribusi dalam ibadah sosial seperti zakat, sedekah, waqaf, infaq, dan hibah. Tujuannya adalah untuk mengubah status diri dari penerima bantuan (*yadu al-sufla*) menjadi pemberi bantuan (*yadu al-'ulya*), atau dari yang berhak menerima zakat (*mustahiq*) menjadi yang mampu memberi zakat (*muzakki*). Motivasi seseorang dalam bekerja berkembang dari sekedar memenuhi kebutuhan pribadi menjadi keinginan untuk mencukupi keluarga, termasuk istri dan anak-anak. Lebih jauh lagi, tujuan bekerja bisa meluas hingga mampu mempekerjakan orang lain dan memberikan upah yang layak. Meskipun memberi nafkah pada keluarga adalah kewajiban, dalam pandangan agama hal ini tetap diperhitungkan sebagai amal yang berpahala (Diana, 2012).

Rasulullah SAW bersabda: “*Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah.*” (HR. Bukhori)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“*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.”* (Q.S At-Taubah ayat 105).

Para mufassir menafsirkan ayat 105 dalam surah At-Taubah yang berkaitan dengan motivasi dalam bekerja. Penafsiran tersebut mengarah pada Allah SWT mendorong umat-Nya untuk bekerja dan beramal dengan penuh kesungguhan, karena proses inilah yang menjadi fokus penilaian-Nya. Umat manusia dianjurkan untuk berkarya sesuai dengan niat tulus dan kecenderungan hati mereka, sambil mempertimbangkan kebermanfaatannya dari usaha yang dilakukan. Tujuan akhirnya adalah mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Setiap tindakan manusia dalam bekerja tidak luput dari pengawasan Allah SWT, Rasul-Nya, serta akan disaksikan oleh sesama orang beriman. Seluruh amal dan pekerjaan manusia akan dipertanggungjawabkan dan diberikan balasan kelak di akhirat (Siregar & Halwi, 2021).

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Arifin & Sasana (2022) merupakan sikap dimana seseorang sanggup dan mempunyai kemauan untuk patuh dan mentaati peraturan serta norma yang telah ditetapkan di lingkungannya. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan merujuk pada tingkat kepekaan dan kerelaan personal untuk mentaati seluruh ketentuan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu menurut Siswanto dalam Nurjaya (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku menghormati dan menghargai,

serta ketaatan terhadap peraturan, baik yang tersurat maupun tidak, serta kemampuan dan kesediaan untuk menjalankannya tanpa penolakan, dan bersedia menerima sanksi atau konsekuensi apabila melanggar peraturan dan tanggung jawab yang diamanahkan. Menurut Sutrisno (2016) Disiplin karyawan adalah perilaku yang selaras dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan, baik yang tertera maupun tidak tertera dalam suatu organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi disiplin kerja yang telah disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kerelaan dan kesadaran diri untuk mematuhi seluruh peraturan, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup aspek penghormatan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta menerima konsekuensi atau sanksi jika melanggar aturan yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya terbatas pada peraturan tertulis, tetapi juga meliputi norma dan etika yang tidak tertulis namun disepakati bersama.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menunjukkan kesungguhan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan kewajiban profesionalnya. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin besar juga dedikasi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu untuk terus ditingkatkan dan dijaga agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, efisien, dan produktif.

Disiplin membangun rasa bertanggung jawab yang mendalam terhadap pekerjaan yang diemban. Perilaku ini menjadi katalis bagi semangat kerja, efisiensi, serta keberhasilan dalam mencapai sasaran, tidak hanya bagi perseorangan, tetapi juga bagi lembaga dan komunitas secara luas. Keberhasilan seorang manajer dalam kepemimpinannya dapat diukur dari sejauh mana bawahannya terlatih dengan baik. Memperbaiki dan menjaga disiplin yang baik sulit dilakukan karena dipengaruhi oleh berbagai faktor (Hasibuan, 2018).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai perlu dirumuskan secara spesifik dan cukup menantang, namun tetap selaras dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Dengan kata lain, tanggung jawab atau tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan hendaknya sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang dimilikinya.

b. Teladan pemimpin

Tingkat kedisiplinan karyawan sangat dipengaruhi oleh peran krusial yang dimiliki oleh pemimpin. Hal ini dikarenakan pemimpin dianggap sebagai sosok panutan dan contoh teladan bagi para bawahannya. Perilaku dan sikap disiplin pemimpin akan menjadi acuan bagi karyawan dalam berperilaku dan bersikap disiplin di lingkungan kerja.

c. Balas jasa

Penyediaan balas jasa atau kompensasi yang adil dan setara dapat meningkatkan kepuasan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan tugas-tugasnya. Seiring dengan meningkatnya rasa memiliki dan apresiasi karyawan terhadap pekerjaannya, tingkat kepatuhan dan kedisiplinan mereka cenderung akan semakin tinggi.

d. Keadilan

Penerapan prinsip keadilan sebagai landasan dalam menetapkan kebijakan pemberian sanksi atau hukuman akan mendorong terciptanya kedisiplinan di kalangan karyawan. Jika karyawan merasa bahwa pemberian hukuman dilakukan secara adil, maka hal tersebut akan memicu terbentuknya perilaku disiplin dalam diri karyawan.

e. Pengawasan ketat

Pimpinan harus terlibat secara langsung dan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap perilaku etika, sikap kerja, semangat atau motivasi kerja, serta pencapaian kinerja dari bawahannya. Pengawasan langsung dari atasan diperlukan untuk memantau kondisi dan kinerja para bawahan.

f. Sanksi hukuman

Implementasi sanksi hukuman memainkan peranan vital dalam mempertahankan kedisiplinan di lingkungan kerja. Ketika sanksi yang diterapkan semakin tegas, karyawan cenderung lebih enggan untuk mengabaikan atau melanggar regulasi perusahaan. Situasi ini berpotensi mendorong peningkatan perilaku dan sikap disiplin di kalangan karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan dan tindakan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keteguhan dan keberanian dalam menerapkan konsekuensi kepada karyawan yang melanggar aturan, sesuai dengan sistem sanksi yang telah ditetapkan sebelumnya.

h. Hubungan kemanusiaan

Terjalannya relasi antarmanusia yang selaras di antara para pekerja berkontribusi positif dalam membangun budaya disiplin yang kuat dalam suatu organisasi. Pihak manajemen perlu mengupayakan terciptanya atmosfer kerja yang didasari oleh hubungan kemanusiaan yang harmonis dan saling mendukung, baik dalam struktur hierarki (atasan dengan bawahan) maupun di antara rekan sejawat. Terbentuknya ikatan kemanusiaan yang harmonis ini akan menghasilkan iklim kerja yang mendukung dan menyenangkan bagi seluruh anggota organisasi.

2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) mengungkapkan terdapat dua jenis disiplin kerja meliputi:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan strategi yang bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan agar secara sukarela menaati dan mengimplementasikan standar operasional serta regulasi yang telah digariskan oleh organisasi. Melalui pendekatan preventif,

karyawan dapat membiasakan diri untuk mematuhi peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan memiliki kewajiban untuk membangun suasana kerja yang kondusif bagi pelaksanaan strategi pencegahan pelanggaran disiplin. Sementara itu, para pekerja memiliki tanggung jawab untuk mengerti dan memahami seluruh prosedur operasional serta ketentuan yang diberlakukan dalam lingkungan organisasi. Disiplin preventif berkaitan dengan kebutuhan agar semua elemen dalam sistem organisasi dapat berjalan dengan baik. Ketika struktur dan mekanisme organisasi beroperasi secara efektif, penegakan kedisiplinan dalam lingkungan kerja cenderung menjadi lebih lancar dan mudah dilaksanakan.

2. Disiplin Korektif

Dalam disiplin korektif, karyawan yang tidak mematuhi regulasi harus menerima hukuman sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Penerapan konsekuensi ini memiliki beberapa tujuan yaitu mendorong perubahan positif pada tingkah laku karyawan yang melanggar, memastikan aturan tetap dipatuhi, serta memberikan pelajaran berharga bagi mereka yang melakukan pelanggaran.

Sedangkan menurut (Handoko, 2012), mengemukakan terdapat tiga jenis kegiatan pendisiplinan yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin progresif merupakan pengenaan hukuman yang meningkat intensitasnya untuk pelanggaran yang terjadi berulang kali. Proses ini biasanya dimulai dengan langkah-langkah ringan dan meningkat ke sanksi yang lebih serius.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2008) terdapat tiga indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Waktu

Perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan terkait jam kerja, dan menyelesaikan tugas dengan teliti serta sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

2. Disiplin Peraturan

Perilaku yang mencerminkan pemahaman dan kemauan untuk mematuhi seluruh peraturan yang diterapkan oleh perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Perilaku yang memperlihatkan kompetensi serta sikap profesional seorang pekerja dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.3.5 Disiplin Kerja Dalam Islam

Disiplin adalah sikap mentaati dan mematuhi aturan serta keputusan yang sudah ditetapkan dengan niat yang tulus, tanpa pamrih. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat-59, di mana Allah memerintahkan umat manusia untuk bersikap disiplin dengan makna taat kepada peraturan yang telah ditetapkan (Jayadi, 2020).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).” (Q.S An-Nisa ayat 59).

Hal ini juga dijabarkan dalam surat Al-Ashr ayat tiga menyebutkan:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۗ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Ayat di atas yang artinya adalah kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihatmenasihati agar menaati kebenaran serta nasihat-menasihati agar tetap dalam kesabaran (Robi’ah & Supriono, 2019).

Kedisiplinan pada karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya selaras dengan regulasi dan prosedur yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Setiap karyawan diharapkan untuk memahami dan mematuhi kerangka kerja yang sudah dibakukan oleh perusahaan. Dalam pandangan Islam, individu yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh kedisiplinan dianggap telah menunaikan amanah yang dipercayakan kepadanya secara optimal. Ketika seseorang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa harapan untuk berkontribusi pada kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama.

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

Menurut al-Hasyimi dalam Robi’ah & Supriono (2019) Perilaku yang baik dan taat kepada syariat islam adalah suatu perilaku disiplin, sebagai contoh, yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah.

1. Perilaku jujur merupakan sikap yang tercermin dalam ucapan dan tindakan yang sesuai dengan kenyataan, tanpa dipengaruhi oleh ada tidaknya pengawasan dari pihak lain. Dalam Al-Qur’an Allah SWT juga meminta orang-orang beriman untuk bersama orang-orang yang benar dan jujur, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama orang-orang yang benar”. (Q.S At-Taubah: 119).

2. Pemberani adalah sikap berani atau keteguhan hati dalam memperjuangkan prinsip-prinsip kebenaran, baik dalam konteks keagamaan maupun profesional. Dalam bekerja, integritas seorang individu tercermin dari kesediaannya untuk menegakkan nilai-nilai etika dan mematuhi regulasi yang berlaku, meskipun hal tersebut mungkin menghadirkan tantangan atau risiko pribadi.
3. Menepati janji mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam memenuhi kewajiban, baik yang dinyatakan secara formal maupun

informal. Seseorang yang konsisten dalam menepati janjinya dianggap sebagai sosok yang memiliki kecerdasan intelektual dan emosional, serta kebijaksanaan yang tinggi., seperti yang dijelaskan oleh Allah SWT dala firman-Nya;

﴿ أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۗ

الَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْتَقِضُونَ الْمِيثَاقَ ۗ

“Apakah orang yang mengetahui bahwa apa yang diturunkan kepadamu (Nabi Muhammad) dari Tuhanmu adalah kebenaran sama dengan orang yang buta? Hanya orang yang berakal sehat sajalah yang dapat mengambil pelajaran. (Yaitu) orang-orang yang memenuhi janji Allah dan tidak membatalkan perjanjian”. (Q.S Ar-Ra’d: 19-20).

4. Melaksanakan amanah merupakan salah satu akhlak mulia yang tampak pada diri para rasul. Sebagaimana disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Asy Syu’ara ayat 107 bahwa

إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ ۗ

“Sesungguhnya aku adalah seorang rasul yang memegang amanah (yang diutus) kepadamu”.

Adapun firman Allah SWT yang berbunyi:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَيُّنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا

وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ ۗ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ۗ

“Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya. Lalu, dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya ia (manusia) sangat zalim lagi sangat bodoh”. (QS. Al Ahzab: 72).

Seorang pekerja dengan komitmen religius yang kuat akan menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam etos kerjanya, mencakup kejujuran, perilaku terpuji, sikap adil terhadap sesama, dan kesungguhan dalam melaksanakan tanggung jawab. Perlu dipahami bahwa iman dan takwa merupakan komponen dari

religiusitas, bukan sinonim darinya. Dengan demikian, tingkat kepatuhan terhadap aturan seseorang dapat dipengaruhi oleh kadar religiusitasnya (Robi'ah & Supriono, 2019).

Dalam perspektif Islam, disiplin kerja dipandang sebagai bentuk ibadah. Ibadah yang dilakukan dengan ketulusan dan keikhlasan, sikap taat, mengikuti aturan, serta tunduk pada ketentuan yang berlaku. Pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai keagamaan yang tertanam dalam jiwa seseorang akan termanifestasi dalam kehidupan sehari-hari (Robi'ah & Supriono, 2019).

Dengan kata lain, disiplin kerja bagi seorang Muslim bukan hanya sekedar mematuhi peraturan semata, tetapi merupakan ibadah yang dilakukan dengan niat yang tulus ikhlas, sikap patuh dan taat pada aturan, serta ketundukan dalam mengamalkan nilai-nilai keagamaan yang diyakininya. Disiplin dalam bekerja merupakan perwujudan dari penghayatan nilai-nilai agama Islam dalam kehidupan seorang pekerja Muslim. Kedisiplinannya tercermin dari perilaku dan sikap positifnya dalam bekerja sesuai tuntunan agama.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah pencapaian suatu hasil baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2013) Kinerja merupakan semua faktor yang berpengaruh terhadap seberapa besar kontribusi seseorang terhadap organisasi, seperti jumlah dan kualitas hasil kerja, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan sikap kerja yang kooperatif. Sedangkan menurut Jufrizen & Hadi (2021). Kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan oleh seorang pekerja sejalan dengan tanggung jawab, tugas serta wewenang yang diembankan kepadanya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja ini dilakukan dengan tujuan agar dapat mencapai sasaran dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sebuah organisasi/perusahaan. Kinerja ini mencakup beberapa aspek seperti kuantitas

hasil kerja, kualitas hasil kerja, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, serta sikap dan perilaku kerja yang kooperatif.

Kinerja merupakan cerminan dari seberapa besar kontribusi seorang karyawan kepada organisasinya. Kinerja yang baik akan membantu organisasi mencapai sasaran dan tujuannya. Jadi, kinerja merupakan hasil akumulasi dari proses pelaksanaan pekerjaan sesuai tugas, wewenang dan tanggung jawab seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, yang dapat diukur dari aspek kuantitas, kualitas, efisiensi waktu, kehadiran, serta sikap dan perilaku dalam menjalankan pekerjaan tersebut untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan dalam Pangestu et al., (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor intrinsik, yaitu keadaan bawaan sejak lahir dan aspek yang didapat saat berkembang. Keadaan bawaan mencakup aspek-aspek yang sudah ada sejak lahir, seperti talenta alami, ciri-ciri kepribadian, serta kondisi fisik dan mental. Sementara itu, aspek yang didapat saat berkembang antara lain wawasan, kemampuan, semangat kerja, experience, dan dorongan kerja.
- b. Faktor lingkungan internal adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan organisasi ini memiliki pengaruh yang besar terhadap seberapa baik karyawan dapat bekerja. Faktor lingkungan internal dalam organisasi mencakup visi, misi, dan sasaran perusahaan; kebijakan yang diterapkan; teknologi yang dimanfaatkan; strategi yang dijalankan; sistem manajemen organisasi; bonus; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; serta sumber daya manusia.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa dan lingkungan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.
- d. Peraturan dan tata tertib kerja, adanya aturan kerja yang jelas dapat memberikan arahan dan batasan bagi karyawan dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat mendorong disiplin dan mencegah pelanggaran.

- e. Sanksi dan hukuman, sanksi atau hukuman yang tegas dan konsisten bagi pelanggaran disiplin bisa mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan. Sebaliknya, jika sanksi tidak ditegakkan, dapat menimbulkan indiscipliner.
- f. Kompensasi dan penghargaan, sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan memadai bisa memicu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan disiplin. Sebaliknya, jika kompensasi dirasa tidak adil, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi dan tidak disiplin.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin & Russel dalam Harahap & Tirtayasa (2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas
Tingkat keunggulan di mana suatu kegiatan yang dilakukan hampir mampir kesempurnaan, selaras dengan kriteria terbaik atau memenuhi sasaran yang diinginkan dari kegiatan tersebut.
2. Kuantitas
Kuantitas hasil yang diperoleh, dihitung dalam satuan unit atau banyaknya rangkaian kegiatan yang telah dirampungkan.
3. Ketepatan Waktu
Efisiensi penyelesaian suatu tugas sesuai jadwal yang ditargetkan, dengan mempertimbangkan sinkronisasi terhadap hasil akhir dan memaksimalkan waktu dengan sebaik-baiknya.
4. Efektivitas
Optimalisasi penggunaan sumber daya manusia dan organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan laba atau meminimalkan defisit dari setiap komponen dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian

Kemampuan untuk bertindak, berpikir, dan mengambil keputusan secara bebas dan bertanggung jawab tanpa bergantung secara berlebihan pada bantuan atau pengaruh orang lain.

2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam islam adalah suatu manifestasi atau perwujudan dari upaya seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya. Kinerja adalah bentuk nyata dari nilai-nilai, pemahaman, dan keyakinan yang diikuti oleh individu tersebut. Kinerja didasari oleh prinsip-prinsip moral yang kokoh, yang menjadi pendorong bagi individu untuk menghasilkan karya-karya berkualitas. Prinsip-prinsip moral yang kokoh ini berfungsi sebagai motivasi bagi seseorang untuk melahirkan hasil kerja yang bermutu tinggi (Fauzan, 2006).

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surah Al-Fath ayat 29, surah Al-jumu'ah ayat 10 dan surah An Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْطَهُ فَازْرَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

“Nabi Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengannya bersikap keras terhadap orang-orang kafir (yang bersikap memusuhi), tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud (bercahaya). Itu adalah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu makin kuat, lalu menjadi besar dan tumbuh di atas batangnya. Tanaman itu menyenangkan hati orang yang menanamnya. (Keadaan mereka diumpamakan seperti itu) karena Allah hendak membuat marah orang-orang kafir. Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka ampunan dan pahala yang besar”.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”.

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

“Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna”.

Ayat-ayat di atas menggambarkan bahwa bagi orang islam, tujuan utama bekerja adalah untuk meraih ridha Allah SWT. Di samping itu, tujuan lainnya adalah untuk memperoleh keutamaan, berupa kualitas serta hijmah dari hasil yang dicapai melalui pekerjaannya. Apabila mencari ridha Allah dan meraih keutamaan tersebut telah menjadi landasan atau pondasi seseorang dalam bekerja, maka hal itu akan mendorongnya untuk menciptakan kinerja yang baik (Fauzan, 2006).

Menurut Tasmara dalam Anugrahadhi & Prasetyo (2019) Kinerja merupakan hasil dari usaha yang bersungguh-sungguh dengan memaksimalkan seluruh potensi, baik pikiran maupun dzikir (mengingat Allah) untuk mengaktualisasikan diri sebagai makhluk Allah SWT. Seorang muslim diharapkan untuk menguasai kehidupan dunia dan berperan sebagai anggota masyarakat yang menjadi teladan. Dalam konteks ini, karyawan muslim yang beraspirasi mencapai kinerja sesuai ajaran islam perlu menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan tugasnya. Mereka juga harus memusatkan perhatian pada pencapaian kebaikan yang bermanfaat di dunia dan akhirat.

Usaha seorang karyawan muslim dalam menghasilkan kinerja yang sejalan dengan nilai-nilai islam akan tercermin melalui etos kerja yang kuat terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Meski demikian, prioritas tertinggi tetap pada ketaatan dan kepatuhan kepada Allah SWT. Kinerja Islami bukan hanya tentang hasil kerja, tetapi juga tentang niat dan proses yang dilandasi oleh ketaatan kepada Allah SWT.

2.5 Employee Engagement

2.5.1 Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Macey & Schneider (2008) dalam Astuti & Suwandi (2022) *employee engagement* adalah suatu kondisi yang mencerminkan dimana seorang karyawan merasakan koneksi yang mendalam dengan perusahaan mereka baik secara jasmani, psikologis, dan emosional. Sedangkan menurut Kruse (2012) dalam Sucahyowati & Hendrawan (2020) mengemukakan bahwa *employee engagement* merupakan hubungan emosional yang kuat antara pekerja dan tempat mereka bekerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepedulian yang mendalam terhadap tugas-tugas mereka dan kesuksesan perusahaan. Mereka bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji atau mendapatkan promosi, tetapi terdorong oleh keinginan tulus untuk berkontribusi pada visi dan misi perusahaan.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah kondisi di mana karyawan merasakan keterikatan yang kuat, baik secara fisik, psikologis, maupun emosional, dengan perusahaan mereka. Keterikatan ini mendorong karyawan untuk bekerja tidak hanya demi imbalan materi, tetapi juga karena keinginan tulus untuk berkontribusi pada keberhasilan dan tujuan perusahaan.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Anggraini et al., (2016) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu:

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah tradisi atau praktik positif yang berkembang di dalam suatu perusahaan, termasuk cara perusahaan menyediakan nilai, metode, dan sarana yang dibutuhkan untuk merespons perubahan baik dari dalam maupun luar perusahaan. Budaya ini dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap tugas-tugas mereka.

2. *Reward*

Pemberian *reward* yang tepat dapat mempengaruhi peningkatan *engagement* karyawan. Dengan menghadiahkan balasan berupa hadiah

ini, mereka akan merasa dihargai atas usaha dan kerja keras yang mereka lakukan.

3. *Personal Resource*

Sumber daya pribadi, atau *personal resource*, merujuk pada keahlian individu dalam perusahaan. Tingkat optimisme, keyakinan diri, dan harga diri yang berbasis pada organisasi yang tinggi akan membantu karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan di sekitarnya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk membangun harapan, menetapkan tujuan, dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan rasa keterlibatan mereka dengan perusahaan.

2.5.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) dalam Callista (2022) menyebutkan bahwa *employee engagement* memiliki tiga indikator, diantaranya:

1. *Vigor* (Kesungguhan)

Vigor atau kesungguhan adalah keterlibatan karyawan yang tercermin melalui kekuatan mental dan fisik saat bekerja. *Vigor* ditandai oleh tingginya kekuatan dan ketahanan mental dalam menjalankan tugas, energi optimal untuk bekerja, serta keinginan, kemauan, dan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan yang memiliki *vigor* tidak mudah menyerah, tetap gigih, dan penuh semangat, sehingga mampu memberikan usaha terbaiknya.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi adalah keterlibatan karyawan yang muncul dari aspek emosional, ditandai dengan perasaan antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Karyawan yang memiliki dedikasi menunjukkan semangat, motivasi, dan rasa tertantang dalam menjalankan pekerjaannya.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption adalah bentuk keterlibatan karyawan yang ditandai dengan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan karyawan yang merasa bahagia dan begitu tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

2.5.4 *Employee Engagement* Dalam Perspektif Islam

Islam mengarahkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, tanpa melakukan kecurangan, serta melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Nilai-nilai ini selaras dengan konsep keterikatan karyawan atau *employee engagement* dalam menjalankan tugasnya. Tentang ajakan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, Allah SWT berfirman dalam Qur'an Surah Al-Isra' ayat 30:

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

“Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkan (-nya bagi siapa yang Dia kehendaki). Sesungguhnya Dia Maha Teliti lagi Maha Melihat hamba-hamba-Nya.

Selanjutnya Allah juga telah berfirman dalam Surat An-Najm ayat 39-42 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى^ل وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى^ط ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى^ل وَأَنَّ إِلَى رَبِّكَ الْمُنْتَهَى^ل

“Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna, bahwa sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu)”.

Dalam konteks *employee engagement* menurut pandangan Islam, ayat ini mengajarkan bahwa keterlibatan dan komitmen dalam pekerjaan harus didasari oleh usaha yang tulus dan penuh tanggung jawab. Karyawan yang bekerja dengan kesungguhan dan integritas akan mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah, karena setiap usaha yang dilakukan dengan penuh perhatian dan niat baik akan dihargai dan mendapat ganjaran yang adil. Prinsip ini mendorong karyawan untuk memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaan mereka, dengan memahami bahwa hasil dan balasan dari usaha mereka tidak hanya terbatas pada dunia ini, tetapi juga akan diperhitungkan di akhirat.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi untuk bertindak bisa muncul pada individu sebagai respon terhadap rangsangan dari luar, yang dapat berupa objek fisik maupun non-fisik. Rangsangan ini terjadi ketika orang tersebut memiliki, menghargai, memantau, atau berupaya mencapai sesuatu, entah itu fisik atau bukan fisik. Motivasi seseorang untuk bekerja timbul dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketika seseorang merasa kebutuhan fundamentalnya belum tercukupi, hal ini akan meningkatkan motivasinya untuk berusaha lebih keras (Husnah, 2022).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kemauan dan dorongan untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan individu. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya diharapkan mampu untuk bekerja lebih maksimal. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka potensi untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaannya akan meningkat, dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Motivasi adalah keadaan yang menggerakkan individu untuk berupaya mencapai sasaran atau hasil yang diharapkan. Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seorang pekerja, maka ia akan berhasrat untuk bekerja dengan giat dan lebih efisien demi mencapai tujuan pribadinya maupun tujuan organisasi tempat ia bekerja (Robbins & Judge, 2008). Hal ini diperkuat dengan penelitian Putra & Fernos (2023), Marlius & Pebrina (2022), dan Ekhsan (2019), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika karyawan termotivasi atau memiliki motivasi dalam bekerja akan berdampak baik terhadap kinerjanya.

2.5.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2006) setiap karyawan wajib menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini dilakukan dengan mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk suasana kerja yang menyenangkan dan konstruktif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja tidak hanya sekedar aturan kerja, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab diri karyawan terhadap perusahaan. Disiplin kerja perlu ditumbuhkan dalam diri setiap karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan menunjukkan komitmen dan tanggung jawabnya kepada perusahaan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan (Widiastuti et al., 2020). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021), Nurjaya (2021), dan Adinda et al., (2023). Yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya.

2.5.3 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee Engagement*

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam pekerjaan, karena ketika karyawan merasa engaged, mereka akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka akan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan hubungan dengan rekan kerja. Hubungan yang baik ini menjadi motivasi tersendiri dalam bekerja, membuat mereka merasa nyaman dan fleksibel dalam berkomunikasi satu sama lain (Trisninawati & Elpanso, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusianto et al., (2023), Anjasmara & Gunarto (2022), dan Hania & Bernardus (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.

2.5.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee Engagement*

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan merujuk pada tingkat kesadaran dan kerelaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dalam suatu organisasi sering kali dianggap sangat terkait dengan *employee engagement*. Ketika perusahaan berhasil

membangun dan memelihara budaya disiplin yang kuat, hal ini cenderung meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan ini terjadi karena karyawan merasa lebih terlibat/*engaged* dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Simatupang & Safitri, 2023).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah & Artadita (2021) dan Lestari (2024) menyatakan bahwa *employee engagement* memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.

2.6 Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

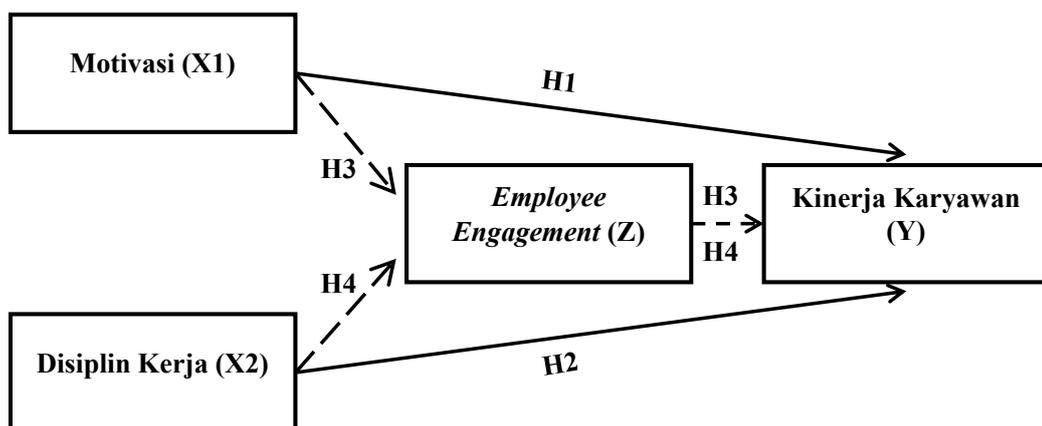
H2: Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: *Employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H4: *Employee engagement* memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2.7 Model Hipotesis

Gambar 2. 1
Model Hipotesis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian eksplanatori merupakan suatu pendekatan penelitian yang berfokus pada pengkajian kedudukan berbagai variabel dalam suatu studi, serta berupaya menganalisis keterkaitan dan dampak yang terjadi antar variabel tersebut. Di sisi lain, penelitian kuantitatif adalah metodologi yang mengadopsi pandangan positivisme dalam mengkaji suatu kelompok populasi atau sampel penelitian, di mana data yang diperoleh diolah secara numerik dan sistematis.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton (WIKABeton) Pasuruan yang bertempat di Jl. Raya Kejapanan No. 323, Melikan, Kejapanan, Kecamatan Gempol, Pasuruan, Jawa Timur.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan area penelitian yang di dalamnya terdapat berbagai subjek atau objek yang memiliki ciri-ciri dan sifat-sifat khusus. Ciri dan sifat tersebut telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti sebagai bahan yang akan diteliti untuk mendapatkan kesimpulan (Supriyanto & Maharani, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Wijaya Karya Beton (WIKABeton) Pasuruan yang berjumlah 93 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto & Ekowati (2019) sampel adalah sebagian dari sekelompok objek atau subjek yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu untuk diteliti. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Pasuruan yang berjumlah 93 karyawan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Supriyanto & Maharani (2013) teknik sensus, yang juga dikenal sebagai sampling jenuh, merupakan metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Metode ini umumnya digunakan dalam dua situasi: pertama, ketika jumlah populasi terbilang kecil (umumnya di bawah 30), dan kedua, ketika peneliti ingin memperoleh hasil penelitian dengan tingkat akurasi yang sangat tinggi dengan meminimalkan kemungkinan kesalahan dalam generalisasi hasil.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Independent

Menurut Sugiyono (2017) variabel bebas (independent variable) adalah faktor yang menjadi pemicu atau penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat. Adapun variabel independent (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2).

Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Arisanti et al., (2019) adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, dan memperkuat tingkah laku seseorang agar mereka bersedia bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk mencapai hasil terbaik. Sedangkan menurut Caniago & Sudarmi (2021) motivasi merupakan dorongan, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar, yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dengan maksud memenuhi kebutuhannya.

Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Zaenal Arifin & Sasana (2022) merupakan sikap dimana seseorang bersedia dan memiliki kemauan untuk patuh serta mengikuti aturan dan norma yang berlaku di lingkungannya. Sedangkan menurut Siswanto dalam Nurjaya (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati dan menghargai, serta ketaatan terhadap peraturan, baik yang tersurat maupun tidak, serta kemampuan dan kesediaan untuk menjalankannya tanpa penolakan, dan bersedia menerima konsekuensi atau sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

3.4.2 Variabel Dependent

Variabel dependen, yang juga disebut sebagai variabel terikat atau output, merupakan faktor yang berubah sebagai akibat dari pengaruh variabel independen atau bebas (Sugiyono, 2017). Adapun variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang dapat diukur melalui aspek kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan beban kerja yang dipercayakan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2013) Kinerja merupakan semua faktor yang berpengaruh terhadap seberapa besar kontribusi seseorang terhadap organisasi, seperti jumlah dan kualitas hasil kerja, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan sikap kerja yang kooperatif.

3.4.3 Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai perantara (mediator) dalam hubungan antara variabel penjelas dan variabel yang dipengaruhi (Supriyanto & Maharani, 2013). Adapun variabel intervening/mediasi dalam penelitian ini adalah *employee engagement* (Z).

Menurut Macey & Schneider (2008) dalam Astuti & Suwandi (2022) *employee engagement* adalah suatu kondisi yang mencerminkan dimana seorang karyawan merasakan koneksi yang mendalam dengan perusahaan mereka baik secara jasmani, psikologis, dan emosional.

Tabel 3. 1
Variabel, Indikator, Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item Penelitian
Motivasi (X1) Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015)	Kebutuhan Fisiologis	1. Layanan perlindungan kesehatan yang disediakan telah memadai 2. Waktu istirahat yang dialokasikan telah mencukupi kebutuhan.
	Kebutuhan Rasa Aman	1. Karyawan merasa terlindungi di lingkungan kerja. 2. Karyawan mendapatkan jaminan keamanan dari potensi bahaya.

	Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relasi antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik. 2. Terdapat keterbukaan di antara rekan-rekan kerja
	Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka mendapat apresiasi dari atasan 2. Perhatian dari atasan mampu meningkatkan motivasi kerja.
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya 2. Lingkungan kerja memungkinkan karyawan mengeksplorasi dan mengembangkan potensi dalam diri mereka.
Disiplin Kerja (X2) (Robbins, 2008)	Disiplin Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mentaati peraturan jam kerja perusahaan 2. Kehadiran di tempat kerja 3. Karyawan melaksanakan tugas tepat waktu
	Disiplin Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mentaati semua peraturan perusahaan 2. Patuh dalam menjalankan perintah 3. Karyawan melakukan absen sesuai aturan perusahaan
	Disiplin Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan 2. Mengoperasikan peralatan perusahaan dengan tepat 3. Menjaga peralatan perusahaan dengan baik
Kinerja Karyawan (Y) Bernardin & Russel dalam Harahap & Tirtayasa (2020)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mengerahkan segenap potensi dan kapasitas mereka dalam upaya menuntaskan tugas-tugas yang diemban. 2. Melaksanakan pekerjaan dengan teliti
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan berupaya menuntaskan tugas-tugas mereka sesuai dengan target dari perusahaan

		2. Karyawan secara konsisten melaksanakan tugas dengan memenuhi standart mutu perusahaan
	Ketepatan Waktu	1. Karyawan berupaya menuntaskan tugas-tugas mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan 2. Karyawan hadir tepat waktu
	Efektivitas	1. Karyawan berupaya mengoptimalkan penggunaan aset dan sumber daya organisasi secara bijaksana dan produktif. 2. Karyawan berkomitmen untuk merawat fasilitas kantor dengan baik
	Kemandirian	1. Karyawan melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh 2. Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang mereka hasilkan
Employee Engagement (Z) Schaufeli & Bakker (2004) dalam Callista (2022)	<i>Vigor</i> (Kesungguhan)	1. Selalu bersemangat saat bekerja 2. Tidak pantang menyerah saat bekerja
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	1. Merasa bangga dengan pekerjaannya 2. Bersedia menyelesaikan tugas tambahan demi kepentingan perusahaan 3. Memiliki rasa keterikatan sebagai bagian dari perusahaan 4. Secara aktif berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan 5. Merasakan bahwa pekerjaannya memiliki tujuan yang jelas
	<i>Absorption</i> (Penghayatan)	1. Mampu menjaga kerahasiaan terkait informasi perusahaan. 2. Tidak memiliki niat untuk mengundurkan diri

3.5 Skala Pengukuran

Sani & Maharani (2013) menjelaskan bahwa skala pengukuran adalah sebuah pedoman yang berfungsi untuk menetapkan rentang nilai dalam suatu instrumen pengukuran, yang memungkinkan pengumpulan data numerik melalui proses pengukuran yang sistematis.

Adapun skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan melalui *employee engagement* adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang (Sugiyono, 2017).

Tabel 3. 2
Skala *Likert*

No	Skala <i>Likert</i>	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.6 Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer, yaitu informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui observasi atau interaksi di lokasi penelitian. Sumber utama data ini adalah para responden yang terlibat dalam studi tersebut. Metode pengumpulan data primer umumnya meliputi wawancara mendalam dengan pihak-pihak yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2017). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui kuesioner atau angket.
2. Data Sekunder, merupakan sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak ketiga atau media lain (Supriyanto & Ekowati, 2019).

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei lapangan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2017) kuisisioner atau angket adalah sebuah metode untuk mengumpulkan data melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden.

Angket penelitian menggunakan dua tipe pertanyaan utama yaitu terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka memungkinkan responden memberikan jawaban rinci dan bebas, tanpa batasan panjang atau format. Di sisi lain, pertanyaan tertutup mengarahkan responden pada jawaban singkat atau pemilihan opsi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pertanyaan yang menghasilkan data dalam bentuk skala pengukuran spesifik seperti nominal, ordinal, interval, atau rasio termasuk dalam kategori pertanyaan tertutup. Jenis pertanyaan ini dirancang untuk menghasilkan respon yang lebih terstruktur dan mudah dianalisis secara kuantitatif (Sugiyono, 2017).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan keakuratan dan kesesuaian alat ukur (Sugiyono, 2017). Dalam uji validitas peneliti menggunakan IBM SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengidentifikasi dan mengoreksi kelemahan atau ketidakakuratan dalam instrumen pengumpulan data. Validitas pernyataan dalam kuesioner tergantung pada seberapa baik peneliti mampu menjelaskan variabel yang dipilihnya. Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* yang melebihi 0,33.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian mengacu pada konsistensi dan keandalan alat ukur dalam mengumpulkan data. Evaluasi reliabilitas dilakukan dengan menganalisis koefisien yang menunjukkan tingkat kepercayaan terhadap instrumen tersebut. Metode yang umum digunakan adalah penghitungan Alpha Cronbach, di mana nilai koefisien di atas 0,6 dianggap sebagai indikator bahwa

instrumen tersebut reliabel. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam berbagai situasi pengukuran (Supriyanto & Maharani, 2013). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pola distribusi data dalam suatu penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk menentukan apakah sebaran data mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika data terbukti berdistribusi normal, maka dapat dilanjutkan dengan menggunakan teknik analisis parametrik (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov, apabila hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS.

3.8.1.2 Uji Linieritas

Linieritas dalam sebuah model regresi dapat diuji melalui uji linieritas, yang fungsinya adalah memastikan ada tidaknya hubungan garis lurus antara variabel-variabel yang diteliti. Pengujian ini dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan: pendekatan pertama menggunakan metode estimasi kurva, sementara pendekatan kedua dilakukan dengan cara menganalisis nilai signifikansi dari penyimpangan linieritas. Kedua metode ini bertujuan untuk memverifikasi apakah model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi linieritas atau belum (Ghozali, 2016).

3.8.1.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah metode untuk menilai apakah terdapat hubungan atau keterkaitan yang kuat di antara variabel-variabel bebas dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2016). Uji ini dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan hasil yang menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

3.8.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas adalah metode untuk memeriksa apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Tujuannya adalah mendeteksi adanya perbedaan varians antar pengamatan. Untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas, nilai signifikansi setiap variabel dibandingkan dengan ambang batas 0,05. Jika nilai signifikansi variabel melebihi 0,05 atau dianggap tidak signifikan secara statistik, data tersebut diklasifikasikan sebagai homoskedastis. Dalam situasi ini, masalah heteroskedastisitas dianggap tidak ada. Dengan kata lain, ketika nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, mengindikasikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.8.2 Uji T (Uji Parsial)

Dijelaskan oleh Kuncoro (2013) Uji statistik parsial, yang juga dikenal sebagai uji t, adalah metode untuk mengevaluasi dampak individual setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

3.8.3 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan indikator yang menilai efektivitas suatu model dalam menjelaskan fluktuasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilainya berkisar antara 0 hingga 1. Model regresi dianggap semakin akurat ketika koefisien determinasinya mendekati 1, menandakan bahwa sebagian besar variabel independen yang digunakan dapat secara efektif menggambarkan perubahan dalam variabel dependen.

3.8.4 Path Analysis (Analisis Jalur)

Metode analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel intervening. Analisis regresi berfungsi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel dalam model kausal yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi linier berganda. Model yang didasarkan pada teori ini digunakan untuk membangun hubungan sebab akibat antar variabel. Analisis jalur tidak dapat digunakan untuk membuktikan atau membantah hipotesis kausalitas yang bersifat fiktif; yang bisa

dilakukan hanyalah mengidentifikasi pola hubungan antara satu atau lebih variabel (Ghozali, 2016).

3.8.5 Uji Sobel

Uji Sobel merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis peran variabel mediasi dalam suatu model penelitian. Metode ini mengevaluasi signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel perantara. Tujuan utama dari pengujian mediasi ini adalah untuk mengidentifikasi posisi dan fungsi variabel-variabel dalam sebuah model penelitian. Melalui prosedur yang dikembangkan oleh Sobel, peneliti dapat menentukan apakah efek mediasi yang diamati memiliki signifikansi statistik yang memadai (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan

PT. Wijaya Karya Beton Tbk adalah anak perusahaan dari PT. Wijaya Karya Tbk yang berfokus pada produksi beton pracetak. Perusahaan ini beroperasi di bidang manufaktur, khususnya dalam industri pembuatan komponen beton yang diproduksi sebelum dipasang di lokasi konstruksi.

Pabrik pertama WIKA Beton didirikan pada tahun 1978-1980 di Bogor dengan memproduksi tiang beton (*PC Poles*) dan Panel Pracetak. Dalam periode 1981 hingga 1984, WIKA Beton memperluas operasinya dengan membangun dua fasilitas produksi tambahan. Pabrik kedua didirikan di Pasuruan, sementara pabrik ketiga berlokasi di Majalengka. Ekspansi ini memungkinkan perusahaan untuk memproduksi dua jenis produk baru: Tiang Pancang (*PC Piles*) yang digunakan dalam konstruksi fondasi, dan Bantalan Rel Kereta (*Railway Sleepers*) yang merupakan komponen penting dalam infrastruktur perkeretaapian.

Pada tahun 1986 WIKA Beton mendirikan pabrik keempat di Lampung, kemudian WIKA Beton mendirikan pabrik keenam pada tahun 1988 di Sumatera Utara dan pabrik ketujuh pada tahun 1995 di Makassar. Saat ini WIKA Beton memiliki 10 Pabrik Produksi Beton (PPB) yang tersebar di Indonesia yaitu di Sumatera Utara, Lampung, Lampung Selatan, Bogor, Karawang, Majalengka, Boyolali, Pasuruan, Sulawesi Selatan, dan Subang dan 7 wilayah penjualan yang tersebar di Indonesia yaitu di Medan, Palembang, Jakarta Timur, Semarang, Surabaya, Makassar dan Balikpapan.

WIKA Beton telah mengembangkan struktur bisnisnya dengan memiliki tiga anak perusahaan yaitu PT. Wijaya Karya Komponen Beton (WIKAKOBE), PT. Wijaya Karya Krakatau Beton (WIKAKRATON), dan PT. Citra Lautan Teduh (CLT).

WIKAKOBE, yang berdiri pada 10 Mei 2012, merupakan hasil kolaborasi antara WIKABETON dan PT. Komponindo Betonjaya. Tujuan utama pendirian

WIKA KOBE adalah untuk memenuhi permintaan produk beton pada proyek-proyek yang mendapat pendanaan dari pemerintah Jepang. Salah satu proyek signifikan yang telah ditangani oleh WIKA KOBE adalah konstruksi MRT di Jakarta, menunjukkan peran penting perusahaan ini dalam pengembangan infrastruktur transportasi massal di ibu kota Indonesia.

PT. Wijaya Karya Krakatau Beton (WIKA KRATON) didirikan pada 16 Desember 2013, merupakan hasil sinergi antara PT. Wijaya Karya Tbk dan PT. Krakatau Engineering. Tujuan utama pembentukan WIKA KRATON adalah untuk memenuhi kebutuhan produk beton dari Krakatau Group, menunjukkan fokus perusahaan dalam melayani permintaan spesifik dari grup industri besar.

PT. Citra Lautan Teduh (CLT), yang berdiri lebih awal pada 23 Agustus 1990, memiliki spesialisasi dalam produksi tiang pancang beton. CLT fokus pada manufaktur beton putar pratekan atau yang dikenal sebagai *pre-tensioned centrifugal precast concrete piles*. Produk ini memiliki aplikasi penting dalam konstruksi fondasi untuk berbagai jenis bangunan dan infrastruktur.

Pabrik Produk Beton (PBB) di Pasuruan merupakan pabrik kedua dari Wika Beton yang didirikan pada tahun 1981, pada saat itu PBB Pasuruan memproduksi produk baru dari WIKA Beton yaitu Tiang Pancang (*PC Piles*) dan Bantalan Rel Kereta (*Railway Sleepers*). WIKA Beton PBB Pasuruan menggunakan sistem produksi *make to order*. PBB Pasuruan akan memproduksi produk apabila ada pesanan dari konsumen. Produk yang dipesan oleh konsumen bisa berupa produk standar dari WIKA Beton maupun produk non-standar atau pesanan khusus dari konsumen. Konsumen PBB Pasuruan berasal dari Wilayah Penjualan V (Surabaya). Perencanaan produksi yang dilakukan WIKA Beton PBB Pasuruan dengan cara melihat kapasitas produksi dari setiap jalur untuk memastikan bahwa pesanan produk dari konsumen dapat diproduksi. Pengendalian kualitas yang dilakukan di WIKA Beton Pasuruan dilakukan secara kompleks mulai dari pengecekan material yang datang, proses produksi serta produk jadi.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan

a. Visi

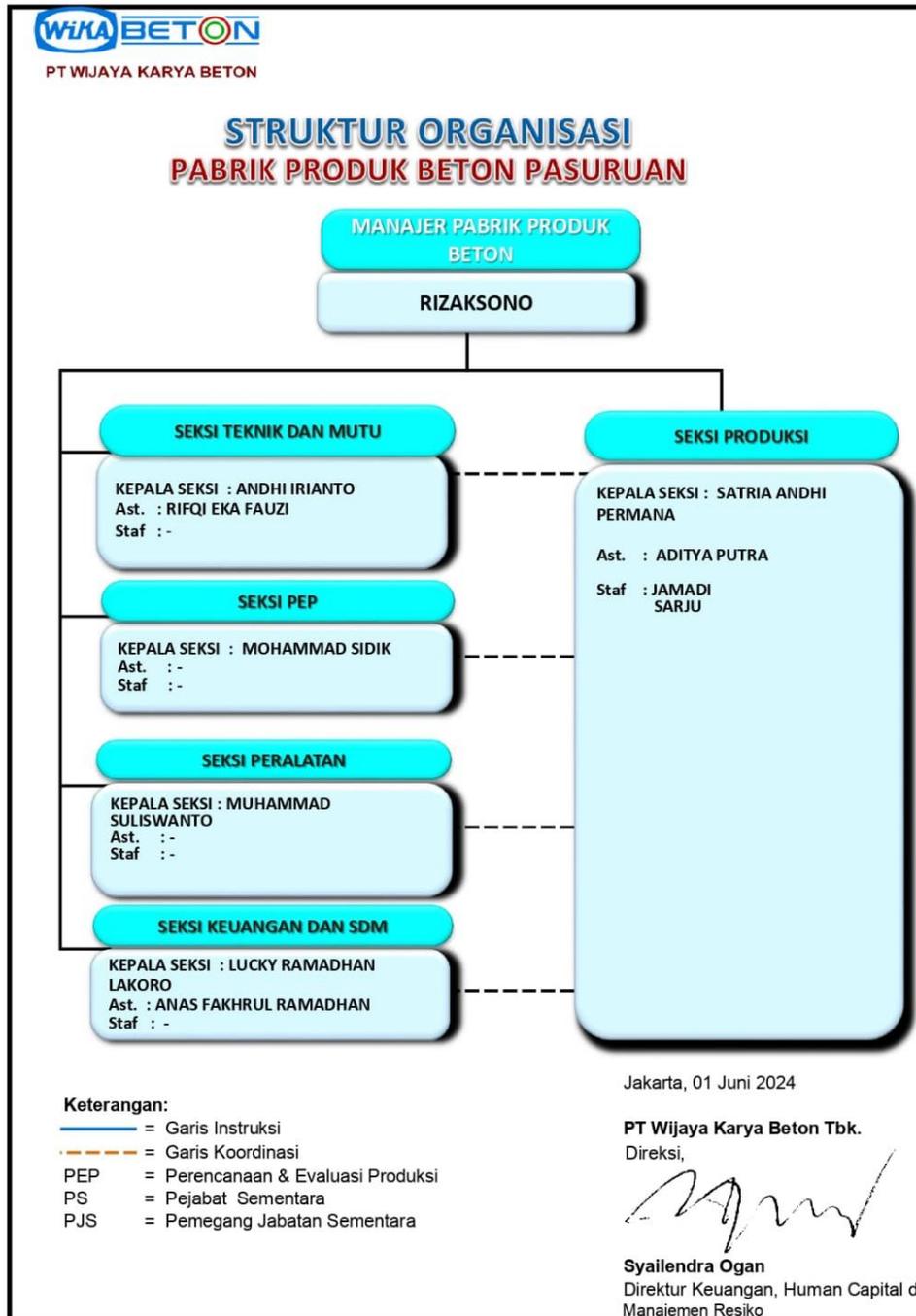
Menjadi perusahaan global terpercaya berkelanjutan pemberi solusi di industri beton.

b. Misi

1. Menyediakan produk dan jasa berskala global sebagai solusi atas kebutuhan pelanggan
2. Menjalankan *operational excellence* berkualifikasi perusahaan global berbasis manajemen risiko dan teknologi digital yang berwawasan lingkungan berkelanjutan untuk memenuhi aspirasi *stakeholder*
3. Menjalani kerjasama strategis dengan mitra kerja yang saling menguntungkan serta memberikan manfaat kepada lingkungan sosial
4. Mengembangkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai untuk peningkatan kinerja berkelanjutan
5. Menerapkan manajemen keuangan yang sehat dan akuntabel

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan



4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil data kuesioner yang disebarkan kepada 93 karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan yang dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan divisi maka diperoleh hasil sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30	15	16%
31 - 40	45	48%
41 - 50	27	29%
>50	6	6%
Total	93	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Data pada Tabel 4.1 memperlihatkan distribusi usia karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan, di mana kelompok usia 31-40 tahun mendominasi dengan 45 orang (48%), diikuti kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 27 orang (29%), kelompok usia 20-30 tahun dengan 15 orang (16%), dan kelompok usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (6%). Komposisi usia ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki mayoritas karyawan dalam rentang usia produktif.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada table 4.2 dibawah ini:

Tabel 4. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	89	96%
Perempuan	4	4%
Total	93	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Data yang tersaji dalam Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan didominasi oleh karyawan laki-laki dengan proporsi 96% atau sebanyak 89 orang, sedangkan karyawan perempuan hanya sebesar 4% atau 4 orang dari keseluruhan karyawan.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan divisi disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase
Keuangan dan Sumber Daya Manusia	11	12%
Peralatan	20	22%
Perencanaan & Evaluasi Produksi	10	11%
Produksi	35	38%
Teknik dan Mutu	13	14%
Security	4	4%
Total	93	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang bekerja di divisi keuangan dan sumber daya manusia berjumlah 11 orang atau 12%, di divisi peralatan berjumlah 20 orang atau 22%, divisi perencanaan & evaluasi produksi 10 orang atau 11%, divisi produksi berjumlah 35 orang atau 38%, di divisi teknik dan mutu berjumlah 13 orang atau 14%, dan di bagian security berjumlah 4 orang atau 4%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata- Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	1	1%	26	28%	66	71%	4.70
X1.2	0	0%	2	2%	11	12%	41	44%	39	42%	4.26
X1.3	0	0%	0	0%	16	17%	28	30%	49	53%	4.35
X1.4	0	0%	0	0%	3	3%	47	51%	43	46%	4.43
X1.5	0	0%	0	0%	9	10%	45	48%	39	42%	4.32
X1.6	0	0%	1	1%	12	13%	44	47%	36	39%	4.24
X1.7	0	0%	1	1%	4	4%	46	49%	42	45%	4.39
X1.8	0	0%	0	0%	17	18%	32	34%	44	47%	4.29
X1.9	0	0%	0	0%	2	2%	43	46%	48	52%	4.49
X1.10	0	0%	0	0%	8	9%	42	45%	43	46%	4.38

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4, item X1.1 tentang perlindungan/jaminan kesehatan pada indikator kebutuhan fisiologis menunjukkan respon yang positif dari responden. Dari total responden, mayoritas atau sebanyak 66 orang memberikan respon sangat setuju, diikuti oleh 26 orang yang menyatakan setuju, dan hanya 1 orang yang bersikap netral. Tingginya tingkat persetujuan ini tercermin dari nilai rata-rata yang mencapai 4.70

Untuk item X1.2 yang mengukur persepsi tentang waktu istirahat dalam indikator kebutuhan fisiologis menunjukkan nilai rata-rata 4.26, dengan rincian: 39 karyawan menyatakan sangat setuju, 41 karyawan setuju, 11 karyawan bersikap netral, dan 2 karyawan tidak setuju.

Item X1.3 tentang rasa aman pada indikator kebutuhan rasa aman menunjukkan rata-rata 4.35. 49 karyawan menyatakan sangat setuju, 28 karyawan setuju, dan 16 karyawan bersikap netral.

Pada item X1.4 yang membahas aspek perlindungan dalam indikator kebutuhan rasa aman, menunjukkan rata-rata 4.43. Dimana 43 orang menyatakan sangat setuju dan 47 orang setuju. Sementara hanya 3 orang yang bersikap netral.

Item X1.5 tentang hubungan sesama rekan kerja pada indikator kebutuhan sosial, mendapatkan nilai rata-rata 4.32, dimana 39 orang menyatakan sangat setuju dan 45 orang setuju. Hanya 9 orang responden yang memilih untuk bersikap netral.

Terkait keterbukaan antar karyawan X1.6 dalam indikator kebutuhan sosial, menunjukkan nilai rata-rata 4.24. Dari keseluruhan responden, 44 orang menyatakan setuju dan 36 orang sangat setuju. Sementara itu, 12 orang memilih bersikap netral dan hanya 1 orang yang tidak setuju.

Sementara untuk item X1.7 yang membahas apresiasi pimpinan dalam konteks kebutuhan penghargaan, data menunjukkan respon yang lebih tinggi dengan nilai rata-rata 4.39. 42 orang menyatakan sangat setuju dan 46 orang setuju. Hanya terdapat 4 responden yang bersikap netral dan 1 responden yang tidak setuju.

Item X1.8 tentang perhatian pimpinan pada indikator kebutuhan penghargaan, menunjukkan nilai rata-rata 4.29. Dari keseluruhan responden, 32 orang menyatakan setuju dan 44 orang sangat setuju. Sementara itu, 17 orang memilih bersikap netral.

Mengenai item X1.9 yang membahas peluang peningkatan kemampuan dalam konteks kebutuhan aktualisasi diri, mendapatkan rata-rata 4.49, dimana 48 orang menyatakan sangat setuju dan 43 orang setuju. Hanya 2 orang responden yang memilih untuk bersikap netral.

Item X1.10 tentang kesempatan mengembangkan potensi diri pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, menunjukkan nilai rata-rata 4.38. 43 orang menyatakan sangat setuju dan 42 orang setuju. Terdapat 8 responden yang memilih untuk bersikap netral.

4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	1	1%	2	2%	46	49%	44	47%	4.43
X2.2	0	0%	0	0%	2	2%	50	54%	41	44%	4.42
X2.3	0	0%	1	1%	1	1%	43	46%	48	52%	4.48
X2.4	0	0%	1	1%	3	3%	49	53%	40	43%	4.38
X2.5	0	0%	0	0%	19	20%	31	33%	43	46%	4.26
X2.6	0	0%	0	0%	3	3%	33	35%	57	61%	4.58
X2.7	0	0%	0	0%	1	1%	43	46%	49	53%	4.52
X2.8	0	0%	0	0%	3	3%	47	51%	43	46%	4.43
X2.9	0	0%	0	0%	2	2%	43	46%	48	52%	4.49

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5, item X2.1 tentang mentaati jam kerja pada indikator disiplin waktu, menunjukkan rata-rata 4.43, dimana 44 orang menyatakan sangat setuju dan 46 orang setuju. Hanya terdapat 2 responden yang bersikap netral dan 1 tidak setuju.

Item X2.2 tentang hadir sesuai jam kerja pada indikator disiplin waktu, mendapatkan rata-rata 4.42. 41 orang menyatakan sangat setuju dan 50 orang setuju. Sementara itu, 2 orang memilih bersikap netral.

Pada item X2.3 yang mengukur ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas sebagai bagian dari indikator disiplin waktu, menunjukkan rata-rata 4.48, dimana 48 orang menyatakan sangat setuju dan 43 orang setuju. Hanya terdapat 1 responden yang bersikap netral dan 1 responden yang tidak setuju.

Sementara untuk item X2.4 mengenai kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dalam konteks disiplin peraturan, dengan nilai rata-rata 4.38. Sebagian besar responden memberikan respon positif dengan 49 orang menyatakan setuju dan 40 orang sangat setuju. Terdapat 3 responden yang memilih bersikap netral dan 1 responden yang tidak setuju.

Item X2.5 tentang patuh perintah atasan pada indikator disiplin peraturan, menunjukkan nilai rata-rata 4.26. 43 karyawan menyatakan sangat setuju, 31 karyawan setuju, dan 19 karyawan bersikap netral.

Item X2.6 mengenai absensi sesuai aturan dalam indikator disiplin peraturan menunjukkan bahwa 3 orang memberikan jawaban netral, 33 orang menyatakan setuju, dan 57 orang sangat setuju, dengan rata-rata nilai 4.58.

Item X2.7 tentang mampu menyelesaikan tugas pada indikator disiplin tanggung jawab, menunjukkan nilai rata-rata 4.52, dimana 49 orang menyatakan sangat setuju dan 43 orang setuju. Hanya terdapat 1 responden yang bersikap netral.

Berkaitan dengan item X2.8 yang membahas penggunaan peralatan secara baik dalam konteks disiplin tanggung jawab, dengan nilai rata-rata mencapai 4.43. Mayoritas responden memberikan penilaian positif, dimana 47 orang menyatakan setuju dan 43 orang sangat setuju, sementara hanya 3 orang yang memilih bersikap netral.

Item X2.9 tentang menjaga peralatan dengan baik pada indikator disiplin tanggung jawab, menunjukkan nilai rata-rata 4.49, dengan 43 orang menyatakan setuju dan 48 orang sangat setuju. Terdapat 2 responden yang memilih bersikap netral

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	3	3%	41	44%	49	53%	4.49
Y.2	0	0%	0	0%	6	6%	34	37%	53	57%	4.51
Y.3	0	0%	0	0%	5	5%	43	46%	45	48%	4.43
Y.4	0	0%	0	0%	1	1%	43	46%	49	53%	4.52
Y.5	0	0%	0	0%	7	8%	36	39%	50	54%	4.46
Y.6	0	0%	0	0%	5	5%	43	46%	45	48%	4.43
Y.7	0	0%	0	0%	13	14%	38	41%	42	45%	4.31
Y.8	0	0%	0	0%	1	1%	35	38%	57	61%	4.60
Y.9	0	0%	0	0%	1	1%	30	32%	62	67%	4.66

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6, item Y.1 tentang menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan pada indikator kualitas, 3 orang memilih bersikap netral, 41

orang menyatakan setuju, dan 49 orang sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 4.49.

Item Y.2 tentang melaksanakan pekerjaan dengan teliti pada indikator kualitas, menunjukkan rata-rata 4.51, dimana 53 orang menyatakan sangat setuju dan 34 orang setuju. Terdapat 6 responden yang memilih bersikap netral.

Item Y.3 tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada indikator kuantitas, menunjukkan nilai rata-rata 4.43. Dari keseluruhan responden, 45 orang menyatakan sangat setuju dan 43 orang setuju. Sementara itu, 5 orang memilih bersikap netral.

Item Y.4 tentang bekerja sesuai standart mutu pada indikator kuantitas, menunjukkan rata-rata 4.52, dimana 49 orang menyatakan sangat setuju dan 43 orang setuju. Hanya 1 orang yang memilih bersikap netral.

Terkait item Y.5 yang mengukur penyelesaian pekerjaan tepat waktu dalam indikator ketepatan waktu, data menunjukkan respon yang sangat positif dengan nilai rata-rata mencapai 4.46. Mayoritas besar responden memberikan penilaian positif, dimana 50 orang menyatakan sangat setuju dan 36 orang setuju. Hanya 7 orang responden yang memilih untuk bersikap netral.

Item Y.6 tentang hadir tepat waktu pada indikator ketepatan waktu, dengan nilai rata-rata 4.43, dimana 43 orang menyatakan setuju dan 45 orang sangat setuju, sementara hanya 5 orang yang memilih bersikap netral.

Item Y.7 tentang memanfaatkan sumber daya dengan efektif pada indikator efektivitas, menunjukkan rata-rata 4.31. 42 orang menyatakan sangat setuju dan 38 orang setuju. Sementara itu, 13 orang memilih bersikap netral.

Pada item Y.8 yang berkaitan dengan pemeliharaan fasilitas kantor sebagai bagian dari indikator efektivitas, data menunjukkan respon yang sangat positif dengan nilai rata-rata mencapai 4.60. Mayoritas besar responden memberikan penilaian positif, dimana 57 orang menyatakan sangat setuju dan 35 orang setuju. Hanya 1 orang responden yang memilih bersikap netral.

Sementara untuk item Y.9 mengenai pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dalam konteks kemandirian, hasil survei menunjukkan nilai rata-rata yang lebih tinggi yaitu 4.66. Sebagian besar responden memberikan respon

sangat positif dengan 62 orang menyatakan sangat setuju dan 30 orang setuju. Hanya terdapat 1 responden yang memilih posisi netral

4.3.4 Variabel *Employee Engagement* (Z)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel *Employee Engagement* (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0%	0	0%	5	5%	30	32%	58	62%	4.57
Z.2	0	0%	0	0%	2	2%	34	37%	57	61%	4.59
Z.3	0	0%	1	1%	6	6%	33	35%	53	57%	4.48
Z.4	0	0%	0	0%	9	10%	43	46%	41	44%	4.34
Z.5	0	0%	0	0%	12	13%	28	30%	53	57%	4.44
Z.6	0	0%	0	0%	7	8%	43	46%	43	46%	4.39
Z.7	0	0%	0	0%	4	4%	43	46%	46	49%	4.45
Z.8	0	0%	0	0%	3	3%	33	35%	57	61%	4.58
Z.9	0	0%	0	0%	11	12%	32	34%	50	54%	4.42

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Merujuk pada Tabel 4.7, untuk item Z.1 yang mengukur semangat dalam bekerja sebagai bagian dari indikator vigor atau kesungguhan, data menunjukkan respon yang sangat positif dengan nilai rata-rata mencapai 4.57. Mayoritas besar responden memberikan penilaian positif, dimana 58 orang menyatakan sangat setuju dan 30 orang setuju. Hanya 5 orang responden yang memilih untuk bersikap netral.

Item Z.2 tentang tidak pantang menyerah dalam bekerja pada indikator *vigor/kesungguhan*, menunjukkan rata-rata 4.59, dimana 57 orang menyatakan sangat setuju dan 34 orang setuju. Hanya 2 orang yang memilih bersikap netral.

Terkait item Z.3 yang mengukur kebanggaan terhadap pekerjaan dalam indikator *dedikasi*, data menunjukkan respon yang sangat positif dengan nilai rata-rata mencapai 4.48. Mayoritas besar responden memberikan penilaian positif, dimana 53 orang menyatakan sangat setuju dan 33 orang setuju. Sementara itu, 6 orang memilih bersikap netral dan hanya 1 orang yang menyatakan tidak setuju.

Item Z.4 tentang bersedia menyelesaikan tugas tambahan pada indikator *dedikasi*, mendapatkan rata-rata 4.34, dimana 41 orang menyatakan sangat setuju dan 43 orang setuju. Sementara itu, 9 orang responden memilih bersikap netral.

Mengenai item Z.5 tentang merasa menjadi bagian perusahaan pada indikator dedikasi, menunjukkan rata-rata 4.44, dimana 53 orang menyatakan sangat setuju dan 28 orang setuju. Terdapat 12 responden yang memilih bersikap netral.

Terkait item Z.6 tentang berkontribusi mencapai tujuan perusahaan pada indikator dedikasi, menunjukkan rata-rata 4.39, dimana 43 orang menyatakan sangat setuju dan 43 orang setuju. Hanya 7 orang yang memilih bersikap netral.

Item Z.7 tentang pekerjaan memiliki tujuan yang jelas pada indikator dedikasi, menunjukkan rata-rata 4.45. 46 orang menyatakan sangat setuju dan 43 orang setuju. Hanya 4 orang yang memilih netral.

Pada item Z.8 yang berkaitan dengan kemampuan menjaga kerahasiaan perusahaan sebagai bagian dari indikator absorption/penghayatan, data menunjukkan respon yang sangat positif dengan nilai rata-rata mencapai 4.58. Mayoritas besar responden memberikan penilaian positif, dimana 57 orang menyatakan sangat setuju dan 33 orang setuju. Hanya 3 orang responden yang memilih bersikap netral.

Sementara untuk item Z.9 mengenai tidak adanya niat untuk mengundurkan diri yang juga merupakan bagian dari indikator absorption/penghayatan, hasil survei menunjukkan nilai rata-rata yang juga tinggi yaitu 4.42. Sebagian besar responden memberikan respon positif dengan 50 orang menyatakan sangat setuju dan 32 orang setuju. Terdapat 11 responden yang memilih bersikap netral.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan keakuratan dan kesesuaian alat ukur. Untuk menguji apakah suatu kuesioner valid, perlu memeriksa hubungan (korelasi) antara nilai setiap pertanyaan dengan nilai total dari seluruh pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* yang melebihi 0,33 (Sugiyono, 2017).

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	<i>Correlated Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	X1.1	0,367	Valid
		X1.2	0,493	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman	X1.3	0,571	Valid
		X1.4	0,505	Valid
	Kebutuhan Sosial	X1.5	0,454	Valid
		X1.6	0,554	Valid
	Kebutuhan Penghargaan	X1.7	0,604	Valid
		X1.8	0,404	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	X1.9	0,674	Valid
		X1.10	0,578	Valid
Disiplin Kerja	Disiplin Waktu	X2.1	0,681	Valid
		X2.2	0,727	Valid
		X2.3	0,707	Valid
	Disiplin Peraturan	X2.4	0,694	Valid
		X2.5	0,568	Valid
		X2.6	0,599	Valid
	Disiplin Tanggung Jawab	X2.7	0,635	Valid
		X2.8	0,619	Valid
		X2.9	0,504	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas	Y.1	0,623	Valid
		Y.2	0,442	Valid
	Kuantitas	Y.3	0,635	Valid
		Y.4	0,728	Valid
	Ketepatan Waktu	Y.5	0,618	Valid
		Y.6	0,635	Valid
	Efektivitas	Y.7	0,617	Valid
		Y.8	0,599	Valid
	Kemandirian	Y.9	0,375	Valid
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i> (Kesungguhan)	Z.1	0,464	Valid
		Z.2	0,570	Valid
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	Z.3	0,582	Valid
		Z.4	0,636	Valid
		Z.5	0,524	Valid
		Z.6	0,730	Valid
		Z.7	0,784	Valid
	<i>Absorption</i> (Penghayatan)	Z.8	0,410	Valid
		Z.9	0,380	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 4.8 mengindikasikan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel-variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan *employee engagement* memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* yang melebihi ambang batas 0,33. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian ini memenuhi kriteria validitas yang dipersyaratkan.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian mengacu pada konsistensi dan keandalan alat ukur dalam mengumpulkan data. Sebuah instrumen dapat dianggap reliabel jika mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil, meskipun digunakan pada waktu yang berbeda atau oleh responden yang berbeda. Instrumen penelitian disebut reliabel apabila nilai cronbach's alpha mencapai atau melebihi 0,6 (Supriyanto & Maharani, 2013).

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,825	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,882	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,850	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,844	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Data yang disajikan dalam Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki nilai cronbach's alpha yang melampaui ambang batas 0,6. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel telah memenuhi standar keandalan yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan langkah untuk memeriksa apakah data yang akan dianalisis dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam

penelitian ini, metode yang dipilih untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut: jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (Sig) yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4. 10
Uji Normalitas Terhadap Variabel *Employee Engagement* (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66981986
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.073
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Tabel 4. 11
Uji Normalitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73373233
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.040
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Analisis uji normalitas, yang disajikan dalam Tabel 4.10 dan 4.11, menghasilkan temuan yang signifikan. Untuk variabel *employee engagement*, yang dinotasikan sebagai Z, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,067. Sementara itu, variabel kinerja karyawan, yang dilambangkan dengan Y, menunjukkan nilai signifikansi 0,200. Kedua nilai ini melebihi ambang batas kritis 0,05 yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa residual data pada kedua model regresi yang diuji memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas merupakan teknik yang diaplikasikan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Dalam konteks ini, terdapat dua parameter utama yang dijadikan acuan: nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinearitas jika memenuhi dua kriteria berikut: nilai *tolerance* melebihi 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Apabila kedua syarat ini terpenuhi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang dianalisis (Ghozali, 2016).

Tabel 4. 12
Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Employee Engagement (Z)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	14.186	2.066		6.867	.000		
Motivasi	.197	.062	.278	3.197	.002	.507	1.974
Disiplin Kerja	.449	.066	.590	6.794	.000	.507	1.974

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Tabel 4. 13
Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.138	2.663		.427	.670		
Motivasi	.100	.068	.112	1.468	.146	.455	2.198
Disiplin Kerja	.538	.085	.565	6.342	.000	.335	2.986
Employee Engagement	.328	.110	.262	2.984	.004	.344	2.905

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam Tabel 4.12 dan 4.13 memberikan informasi penting mengenai hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai tolerance yang melebihi ambang batas 0,1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel tercatat kurang dari 10. Berdasarkan temuan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

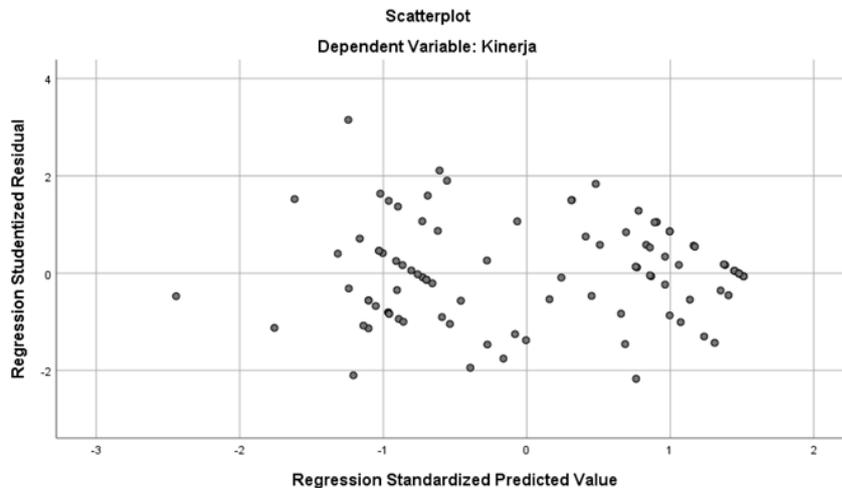
Pengujian heteroskedastisitas merupakan langkah analisis yang bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat keseragaman varians residual antar observasi dalam sebuah model regresi. Tujuan utamanya adalah mendeteksi apakah variasi residual konsisten atau berubah-ubah di sepanjang rentang nilai variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, metode yang dipilih untuk mengevaluasi keberadaan heteroskedastisitas adalah melalui analisis visual menggunakan grafik scatterplot. Grafik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati pola sebaran residual dan menilai apakah terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis Ghozali (2016).

Gambar 4. 2
Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Gambar 4. 3
Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan Gambar 4.2 dan 4.3 grafik *scatterplot*, Observasi menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola yang spesifik atau teratur. Penyebaran titik-titik yang tidak beraturan ini merupakan indikator penting dalam interpretasi uji heteroskedastisitas. Berdasarkan karakteristik sebaran ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang dianalisis tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.5.4 Uji Linieritas

Pengujian linearitas merupakan prosedur analisis yang diterapkan untuk mengevaluasi karakteristik hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Apabila nilai sig linearity kurang dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.

Tabel 4. 14
Uji Linieritas

Variabel yang berhubungan		Nilai Sig.	Kesimpulan
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	<i>Linier</i>
Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	<i>Linier</i>
<i>Employee Engagement (Z)</i>	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	<i>Linier</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 4.14 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diuji memiliki nilai signifikansi linearitas (sig linearity) yang kurang dari ambang batas 0,05. Berdasarkan kriteria ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan di antara variabel-variabel yang diteliti.

4.6 Analisis Data

4.6.1 Path Analysis (Analisis Jalur)

Dalam penelitian ini, metode *path analysis* atau analisis jalur diterapkan untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Proses analisis dilakukan melalui dua tahap:

1. Model analisis jalur 1 fokus pada pengujian dampak variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap *employee engagement (Z)*.
2. Model analisis jalur 2 memperluas analisis dengan menyelidiki pengaruh tiga variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan *employee engagement (Z)* terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6.1.1 Analisis Jalur Pertama

Analisis jalur pertama ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap *employee engagement* (Z). Hasil pengujian tersebut ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 15
Analisis Jalur Pertama

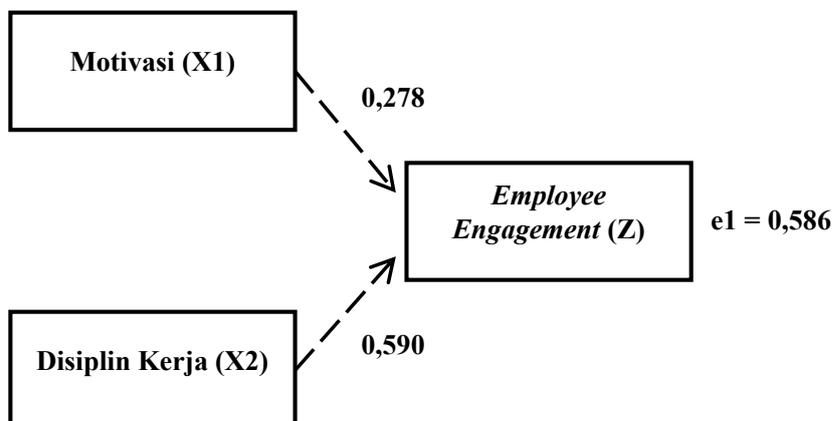
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14.186	2.066		6.867	.000
Motivasi	.197	.062	.278	3.197	.002
Disiplin Kerja	.449	.066	.590	6.794	.000
a. Dependent Variable: Employee Engagement					
R Square = 0,656					

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Analisis jalur tahap pertama, yang disajikan dalam Tabel 4.15, Hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,002, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari motivasi terhadap *employee engagement* (Z). Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai signifikansi 0,000, jauh di bawah ambang 0,05.

Hasil analisis lebih lanjut mengungkapkan nilai *R Square* sebesar 0,656. Angka ini mengindikasikan bahwa kombinasi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan 65,6% variasi dalam *employee engagement* (Z). Untuk melengkapi model analisis, nilai residual (e_1) dihitung menggunakan formula $e_1 = \sqrt{(1 - R \text{ Square})}$. Dengan memasukkan nilai *R Square* yang diperoleh, perhitungannya menjadi $e_1 = \sqrt{(1 - 0,656)}$, yang menghasilkan nilai e_1 sebesar 0,586. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model pertama sebagai berikut:

Gambar 4. 4
Diagram Jalur Model Pertama



4.6.1.2 Analisis Jalur Kedua

Dalam analisis jalur kedua ini, digunakan untuk menguji dampak variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan employee engagement (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian tersebut ditampilkan pada tabel berikut,

Tabel 4. 16
Analisis Jalur Kedua

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.138	2.663		.427	.670
Motivasi	.100	.068	.112	1.468	.146
Disiplin Kerja	.538	.085	.565	6.342	.000
Employee Engagement	.328	.110	.262	2.984	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
R Square = 0,763					

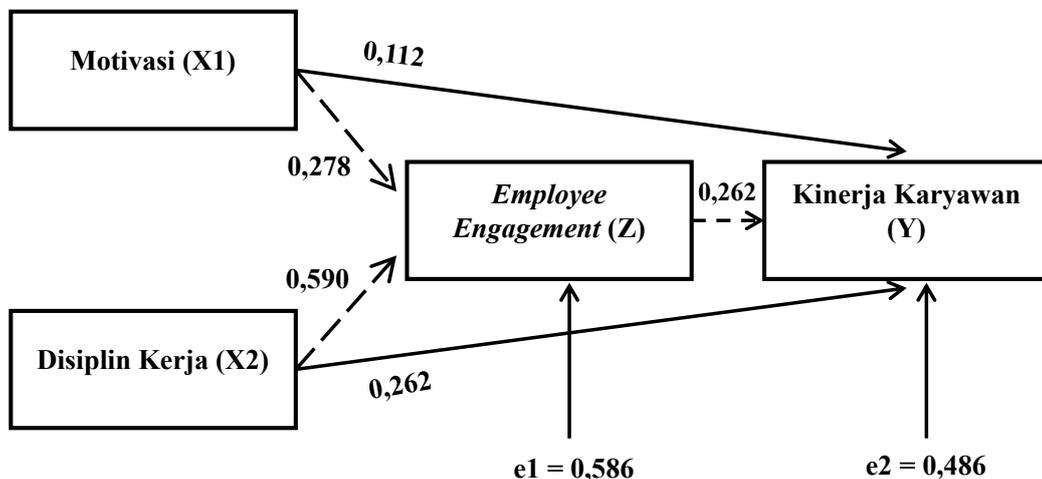
Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Hasil analisis jalur kedua, yang tertera pada Tabel 4.16, mengungkapkan pola pengaruh yang beragam dari tiga variabel terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X1) menunjukkan nilai signifikansi 0,146, yang melebihi ambang batas 0,05. Ini mengindikasikan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Untuk

variabel disiplin kerja (X2), nilai signifikansi tercatat sebesar 0,000, jauh di bawah ambang 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *employee engagement* (Z) memiliki nilai signifikansi 0,004, juga di bawah ambang 0,05. Hal ini mengonfirmasi bahwa *employee engagement* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis lebih lanjut mengungkapkan nilai *R Square* sebesar 0,763. Angka ini mengindikasikan bahwa kombinasi variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan *employee engagement* (Z) mampu menjelaskan 76,3% variasi dalam kinerja karyawan (Y). Untuk melengkapi model analisis, nilai residual (e) dihitung menggunakan formula $e^2 = \sqrt{1 - R \text{ Square}}$. Dengan memasukkan nilai *R Square* yang diperoleh, perhitungannya menjadi $e^2 = \sqrt{1 - 0,763}$, yang menghasilkan nilai e^2 sebesar 0,486. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model kedua sebagai berikut:

Gambar 4. 5
Diagram Jalur Model Kedua



4.6.2 Uji Sobel

Dalam penelitian ini, sobel test digunakan untuk menguji variabel mediasi. Uji Sobel diterapkan untuk mengukur pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z), serta pengaruh disiplin kerja

(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui employee engagement (Z). Hasil data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Sobel X1 terhadap Y melalui Z

<i>Input</i>		<i>Test Statistic</i>	<i>P-Value</i>
a	0,278	2,103	0,018
b	0,262		
SEa	0,062		
SEb	0,110		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Analisis uji sobel, sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.17 menunjukkan nilai *test statistic* sebesar 2,103, dengan *p-value* 0,018 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *employee engagement* (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 18
Hasil Uji Sobel X2 terhadap Y melalui Z

<i>Input</i>		<i>Test Statistic</i>	<i>P-Value</i>
a	0,590	2,302	0,011
b	0,262		
SEa	0,066		
SEb	0,110		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Analisis uji sobel, sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.18 menunjukkan nilai *test statistic* sebesar 2,302, dengan *p-value* 0,011 yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *employee engagement* (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bukti empiris ini didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,146, yang melebihi ambang batas signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan bahwa motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H1 ditolak. Adanya kecenderungan jawaban ragu-ragu untuk rasa aman, keterbukaan antar karyawan, perhatian pimpinan dan kurangnya waktu istirahat. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan masih merasa kurang puas dengan waktu istirahat yang disediakan oleh perusahaan, serta dengan interaksi sosial dan perhatian dari pimpinan. Ketidakpuasan ini berdampak negatif pada motivasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2008), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, rendahnya kepuasan kerja dapat menghambat kinerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja dalam melaksanakan tugas.

Upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan ternyata belum memberikan dampak yang diharapkan terhadap peningkatan kinerja mereka. Berbagai inisiatif seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan karir, dan penyediaan lingkungan kerja yang aman ternyata belum cukup efektif dalam mendorong semangat kerja para karyawan. Akibatnya, langkah-langkah tersebut tidak menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi dari Hasyim et al., (2020) juga mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Akan tetapi, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Fernos (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian

Alhamidi (2023) yang mengungkapkan terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditemukan Marlius & Pebrina (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya motivasi dapat mendorong atau membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Ekhsan (2019) juga menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi, motivasi karyawan tetap tidak boleh diabaikan. Meskipun upaya-upaya saat ini belum menunjukkan hasil yang optimal, motivasi tetap menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja. Perusahaan perlu terus mengevaluasi dan menyempurnakan strategi motivasi mereka, mencari pendekatan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan. Perlunya motivasi karyawan dalam bekerja tidak lain dan tidak bukan ditujukan agar setiap karyawan dapat fokus dalam bekerja sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik (Wibowo, 2013).

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105,

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

“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.” (Q.S At-Taubah ayat 105).

Para mufassir menafsirkan ayat 105 dalam surah At-Taubah yang berkaitan dengan motivasi dalam bekerja. Penafsiran tersebut mengarah pada Allah SWT mendorong umat-Nya untuk bekerja dan beramal dengan penuh kesungguhan yang tujuan akhirnya adalah mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Setiap tindakan manusia dalam bekerja tidak luput dari pengawasan Allah SWT (Siregar & Halwi, 2021).

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)” (Q.S Al-Insyirah ayat 7).

Ayat ini juga mengandung makna yang kuat tentang motivasi untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja. Setelah menyelesaikan suatu tugas, seorang muslim diajak untuk tidak berhenti, melainkan melanjutkan dengan semangat dan dedikasi yang sama pada tugas berikutnya. Sikap ini mencerminkan komitmen untuk terus berusaha dan meningkatkan kualitas kerja. Dengan bekerja secara sungguh-sungguh, dapat mencapai hasil dan kinerja yang lebih baik serta memenuhi tanggung jawab dengan maksimal.

4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bukti empiris ini didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,000 jauh di bawah ambang 0,05, maka bisa dikatakan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Moenir (2006) setiap karyawan wajib menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang berkontribusi pada kesuksesan sebuah perusahaan.

Karyawan yang menjunjung tinggi kedisiplinan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diembannya. Sikap ini tercermin dalam dedikasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Melalui etos kerja yang tinggi, mereka secara konsisten berupaya mencapai, bahkan melampaui, standar kinerja yang ditetapkan (Robbins, 2008). Hasil ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian dari Nurjaya (2021) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja

karyawan. Hasil penelitian Adinda et al., (2023) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditemukan Ratnawati et al., (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, dalam temuan Muna & Isnowati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian dari Lestari & Afifah (2020), dan Irawan et al., (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dalam islam adalah sikap mentaati dan mematuhi aturan serta ketentuan yang telah ditetapkan dengan niat yang tulus, tanpa pamrih. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam surah An-Nisa ayat 59,

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

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).” (Q.S An-Nisa ayat 59).

Dalam surah An-Nisa ayat 59 Allah memerintahkan umat manusia untuk bersikap disiplin dengan makna taat kepada peraturan yang telah ditetapkan. Ayat ini menekankan pentingnya ketaatan dalam hierarki yang dimulai dari Allah, Rasul, hingga pemimpin (ulil amri). Hierarki ini dapat diinterpretasikan sebagai kepatuhan terhadap hukum dan etika tertinggi, kebijakan perusahaan, serta arahan atasan langsung. Disiplin dalam bekerja bukan hanya sekedar masalah profesionalisme, tetapi juga bentuk ibadah dan keimanan terhadap Allah SWT.

4.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi *Employee Engagement*

Berdasarkan pemaparan hasil uji sobel yang digunakan untuk menguji efek mediasi *employee engagement* (Z) dalam hubungan antara motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y), memberikan temuan yang signifikan. Analisis ini menghasilkan nilai *test statistic* sebesar 2,103, dengan *p-value* 0,018 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement* (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H3 diterima yaitu *employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan rendah, akan tetapi dengan adanya *employee engagement* maka kemungkinan kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan akan meningkat. Karena *employee engagement* memiliki efek mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama: tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Sumber daya pekerjaan mencakup faktor-faktor motivasi seperti otonomi, umpan balik, dan dukungan sosial, memiliki potensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ketika karyawan memiliki sumber daya yang cukup, mereka cenderung menjadi lebih terikat (*engaged*) dengan pekerjaan mereka. *Engagement* ini ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan. *employee engagement* ini kemudian bertindak sebagai mediator yang menghubungkan sumber daya pekerjaan (termasuk faktor motivasi) dengan kinerja karyawan. Karyawan yang *engaged* cenderung lebih energik, antusias, dan sepenuhnya terserap dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja yang lebih baik. Mereka tidak hanya melakukan tugas-tugas yang ditetapkan dengan lebih efektif, tetapi juga cenderung menunjukkan perilaku kerja yang melampaui peran formal mereka, seperti membantu rekan kerja atau lebih termotivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam pekerjaan, karena ketika karyawan merasa *engaged*, mereka akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin (Trisninawati & Elpanso, 2022). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusianto et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* sebagai variabel intervening memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Anjasmara & Gunarto (2022) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap perilaku kinerja pegawai yang dimediasi oleh *employee engagement*. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hania & Bernardus (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.

Dalam ajaran islam, kualitas kerja dan upaya untuk mencapai keunggulan sangat ditekankan. Hal ini tercermin dalam hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari, di mana Rasulullah SAW bersabda, "*Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqan (tekun, rapi dan teliti).*" Hadits ini menggarisbawahi pentingnya ketelitian dan dedikasi dalam setiap tugas atau pekerjaan yang dilakukan.

Dalam Al-Qur'an Surah Al-Mulk ayat 2 Allah SWT berfirman,

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ۝

"yaitu yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun" (Q.S Al-Mulk ayat 2).

Ayat ini mengingatkan umat muslim bahwa kehidupan ini adalah ujian untuk menentukan siapa yang dapat menghasilkan amal terbaik. Dalam ayat ini, dapat dimaknai sebagai dorongan untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja, mengembangkan keterampilan, dan memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, seorang karyawan tidak hanya akan meningkatkan kinerjanya, tetapi juga akan merasakan kepuasan dan

kebermaknaan yang lebih besar dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *engagement* dan motivasi kerja secara keseluruhan.

4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi *Employee Engagemen*

Berdasarkan pemaparan hasil uji sobel yang digunakan untuk menguji efek mediasi *employee engagement* (Z) dalam hubungan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), memberikan temuan yang signifikan. Analisis ini menghasilkan nilai *test statistic* sebesar 2,302, dengan *p-value* 0,011 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement* (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H4 diterima yaitu *employee engagement* memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori *social exchange* yang dikemukakan oleh Cropanzano dan Mitchell (2005) hubungan antara karyawan dan organisasi dapat dipandang sebagai sebuah pertukaran sosial. Ketika organisasi menerapkan disiplin kerja yang adil, konsisten, dan mendukung, karyawan cenderung merasakan kewajiban untuk membalas perlakuan positif tersebut. Respons karyawan ini sering kali terwujud dalam bentuk peningkatan *engagement* atau keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, *engagement* yang meningkat ini berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, *employee engagement* bertindak sebagai jembatan atau mediator antara disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Ketika perusahaan berhasil membangun dan memelihara budaya disiplin yang kuat, hal ini cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan ini terjadi karena karyawan merasa lebih terlibat/*enganged* dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Simatupang & Safitri, 2023). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Artadita (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

melalui keterlibatan karyawan. Hasil penelitian serupa dari Lestari (2024) juga menyatakan bahwa disiplin kerja yang dimediasi oleh *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam islam mengajarkan umatnya untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa melakukan kecurangan, dan selalu disiplin pada peraturan yang berlaku. Allah SWT berfirman dalam surat An-Najm ayat 39-42 yang berbunyi:

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

“Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna, bahwa sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu)”.

Dengan memahami bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan kesungguhan akan diperlihatkan dan dibalas oleh Allah, karyawan didorong untuk *engagement*/terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka. Disiplin kerja menjadi salah satu alat untuk mencapai keterlibatan ini, karena disiplin menciptakan struktur dan konsistensi yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dalam jangka panjang, ini akan menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan akan menciptakan kinerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan. Hal ini memiliki arti motivasi yang ada pada diri karyawan tidak mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai
3. *Employee engagement* mampu memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, keberadaan *employee engagement* sebagai mediator berhasil mengubah dinamika ini. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika disertai dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi.
4. *Employee engagement* mampu memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat *engagement* yang tinggi dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional cenderung mengimplementasikan disiplin kerja dengan lebih baik.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan

Hasil dari penelitian ini dapat dibuat PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem

motivasi yang diterapkan, mengingat motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya dengan melakukan survei atau wawancara mendalam dengan karyawan untuk memahami kebutuhan dan aspirasi mereka yang sebenarnya. Kemudian, merancang ulang program motivasi yang lebih sesuai dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memprioritaskan pengembangan budaya disiplin kerja yang kuat serta meningkatkan *employee engagement*. Langkah ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan-tujuan strategis perusahaan dengan lebih efektif

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan berharga bagi studi masa depan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi guna mendapatkan hasil yang lebih luas dan relevan. Selain itu, pemilihan objek penelitian yang berbeda dapat memperkaya keragaman temuan dan meningkatkan kualitas hasil secara keseluruhan. Penulis mengakui adanya keterbatasan dalam studi ini, salah satu keterbatasan utama adalah cakupan sampel yang terbatas hanya pada karyawan tetap PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan. Hal ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keragaman tenaga kerja dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kedalaman dan keluasan penelitian di masa depan, disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas cakupan sampel penelitian. Penambahan sampel dapat mencakup seluruh kategori karyawan, termasuk karyawan kontrak dan pekerja harian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 183–191.
- Anjasmara, & 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>
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 6(11), 2252–2271.
- 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). *eProceedings of Management*, 8(5).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Lingkungan Kerja dan Motivasi (2). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3), 10.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- 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>
- Astuti, D., & Suwandi. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>
- Azimi, Z. (2024). Motivasi Dalam Islam. *Jurnal Tahqiq : Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 18(1), 61–69.
<https://doi.org/10.61393/tahqiq.v18i1.209>
- Callista, F. E. (2022). *Pengaruh Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Lampung Kantor Cabang Utama Bandar Lampung*. Universitas Lampung.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Diana, I. N. (2012). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Fauzan, F. (2006). *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship : Bagaimana Menciptakan dan Membangun Usaha yang Islami*. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Fomenky, N. P. (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 10(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE- Yogyakarta.
- Hania, R. N., & Bernardus, D. (2021). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Sebagai Variabel

- Mediasi Di Bagian Keuangan Rs X. *Performa*, 4(4), 550–559.
<https://doi.org/10.37715/jp.v4i4.1667>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, 5(1), 16–23.
- Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Balai Kota Makassar. *Jurnal Program Studi Pendidikan Masyarakat*, 3(2), 161–167.
- Jayadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Store Associate Pada Pt. Gramedia Asri Media Cirebon). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 1(1), 1–13.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, 7(1), 35–54.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lestari, V. D. R. (2024). *Pengaruh Adaptasi Digital dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Wajak Husada)*. STIE Malangkecewara.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal*

Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>

Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

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>

Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>

Nabila, A. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement (Studi Kasus Pada Duta Catering Kota Batu)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1). <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. Diambil dari

<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>

- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi* (Jilid I da). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robi'ah, & Supriono, I. A. (2019). Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan di Pondok Pesantren Se-Kecamatan Bengkalis. *ADDABANA Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 71–84.
- Rusianto, Ri., Rachmawati, I. K., & Fathorrahman. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Cv Evergreen Buana Prima Sandang Yogyakarta Di Era Pandemi. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i1.9>
- Simatupang, Y. C., & Safitri, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi. *Jambura*, 6(2), 1–10. Diambil dari <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Siregar, I. A., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY: Journal Of Education*, 1(1), 80–86.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang, 2(2), 9–15.
- Sugiyanti, A. D., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali). *Jurnal Daya Saing*, 6(2), 198–204.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*.

Malang: Inteligencia Media.

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Trisninawati, & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284.
<https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>

Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 245–256.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Sakapatat Masamar Sosial), 17(01), 23–35.

Widya, Arwin, Yuliana, Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 491–495.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. WIJAYA KARYA BETON PASURUAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Moch. Bazar Jamharol Haq Fiqly mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Kuesioner ini ditunjukkan untuk penyelesaian tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1). Adapun judul dari skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Pada PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan”. Saya selaku peneliti memohon bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu sebagai responden untuk mengisi kuisisioner ini secara lengkap dan jujur. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu akan dianalisis dan tidak akan di publikasikan serta dijamin kerahasiannya. Semoga yang mengisi selalu diberikan kesehatan dan rezeki yang barokah. Demikian saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Moch. Bazar Jamharol Haq Fiqly

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : (Laki-Laki/Perempuan)
4. Divisi :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Jawab pernyataan dengan tanda centang pada kolom yang sudah disediakan
3. Berilah jawaban sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - SS = apabila anda merasa Sangat Setuju
 - S = apabila anda merasa Setuju
 - N = apabila anda merasa Netral
 - TS = apabila anda merasa Tidak Setuju
 - STS = apabila anda merasa Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan

➤ **Motivasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan memberikan perlindungan kesehatan/jaminan kesehatan kepada saya					
2.	PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk saya					
3.	Saya merasa aman di tempat kerja					
4.	Saya mendapat perlindungan dari bahaya					

	di tempat kerja					
5.	Saya merasakan hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja					
6.	Adanya keterbukaan antar karyawan dapat menciptakan komunikasi yang baik					
7.	Pimpinan senantiasa memberikan apresiasi atas hasil kerja saya					
8.	Perhatian yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja saya					
9.	Pekerjaan yang saya lakukan, memberikan peluang bagi saya untuk meningkatkan kemampuan					
10.	PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri					

➤ **Disiplin Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senantiasa mentaati jam kerja yang telah ditetapkan					
2.	Saya senantiasa hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
3.	Saya melaksanakan tugas tepat waktu					
4.	Saya patuh dan mentaati semua peraturan perusahaan					
5.	Saya patuh dalam menjalankan perintah atasan					
6.	Saya melakukan absensi sesuai aturan					

	perusahaan					
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
8.	Saya mampu menggunakan peralatan perusahaan dengan baik					
9.	Saya mampu menjaga peralatan perusahaan dengan baik					

➤ **Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang saya miliki					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
4.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standart mutu perusahaan					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saya selalu hadir tepat waktu					
7.	Saya merasa memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan secara efektif					
8.	Saya selalu menjaga dan merawat fasilitas kantor					
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

➤ *Employee Engagement (Z)*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
2.	Saya tidak pantang menyerah dalam bekerja					
3.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya					
4.	Saya bersedia menyelesaikan tugas tambahan demi kepentingan perusahaan					
5.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan					
6.	Saya aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan					
7.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas					
8.	Saya mampu menjaga kerahasiaan terkait informasi perusahaan					
9.	Saya tidak memiliki niat untuk mengundurkan diri					

Lampiran 2: Hasil Output SPSS

Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.86	14.861	.367	.830
X1.2	39.15	13.781	.493	.820
X1.3	39.15	12.825	.571	.812
X1.4	39.01	14.076	.505	.819
X1.5	39.12	13.910	.454	.824
X1.6	39.28	13.073	.554	.814
X1.7	39.18	13.455	.604	.809
X1.8	39.03	14.488	.404	.827
X1.9	39.12	12.366	.674	.800
X1.10	39.06	13.387	.578	.811

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.58	11.246	.681	.865
X2.2	35.58	11.203	.727	.861
X2.3	35.58	11.159	.707	.863
X2.4	35.67	10.877	.694	.863
X2.5	35.78	10.540	.568	.880
X2.6	35.46	11.447	.599	.871
X2.7	35.53	11.491	.635	.869
X2.8	35.61	11.370	.619	.870
X2.9	35.55	11.837	.504	.879

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.96	10.346	.623	.839
Y.2	35.95	10.747	.442	.857
Y.3	36.02	10.152	.635	.838
Y.4	35.94	10.213	.728	.830
Y.5	35.99	10.032	.618	.839
Y.6	36.02	10.152	.635	.838
Y.7	36.14	9.709	.617	.841
Y.8	35.85	10.651	.599	.842
Y.9	35.75	11.536	.375	.860

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	35.70	11.930	.464	.837
Z.2	35.68	11.808	.570	.827
Z.3	35.78	11.149	.582	.825
Z.4	35.92	11.027	.636	.819
Z.5	35.83	11.187	.524	.832
Z.6	35.88	10.801	.730	.808
Z.7	35.82	10.868	.782	.805
Z.8	35.69	12.282	.410	.841
Z.9	35.85	11.890	.380	.848

Uji Reliabilitas

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	9

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

Employee Engagement

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66981986
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.073
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73373233
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.040
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	14.186	2.066		6.867	.000		
	Motivasi	.197	.062	.278	3.197	.002	.507	1.974
	Disiplin Kerja	.449	.066	.590	6.794	.000	.507	1.974

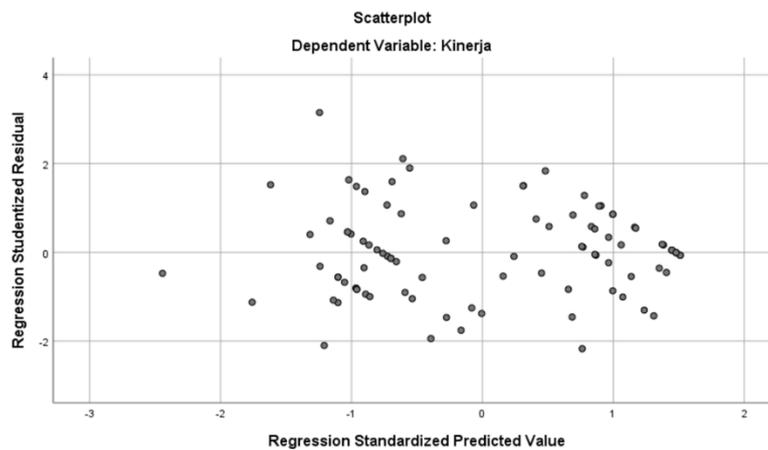
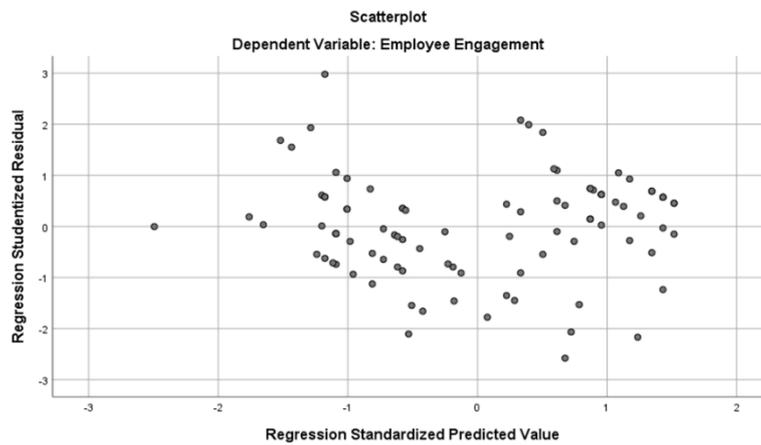
- a. Dependent Variable: Employee Engagement

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	1.138	2.663		.427	.670		
	Motivasi	.100	.068	.112	1.468	.146	.455	2.198

Disiplin Kerja	.538	.085	.565	6.342	.000	.335	2.986
Employee Engagement	.328	.110	.262	2.984	.004	.344	2.905

a. Dependent Variable: Kinerja

Heteroskedastisitas



Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	657.433	16	41.090	6.111	.000
Motivasi	Groups	Linearity	557.452	1	557.452	82.902	.000

	Deviation from Linearity	99.981	15	6.665	.991	.473
	Within Groups	511.040	76	6.724		
	Total	1168.473	92			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	902.096	13	69.392	20.580	.000
		Linearity	843.998	1	843.998	250.307	.000
Disiplin Kerja		Deviation from Linearity	58.099	12	4.842	1.436	.168
		Within Groups	266.377	79	3.372		
Total			1168.473	92			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	757.509	10	75.751	15.115	.000
		Linearity	717.744	1	717.744	143.212	.000
Employee Engagement		Deviation from Linearity	39.765	9	4.418	.882	.545
		Within Groups	410.964	82	5.012		
Total			1168.473	92			

Path Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.755	1.763

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Motivasi, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.138	2.663		.427	.670
	Motivasi	.100	.068	.112	1.468	.146
	Disiplin Kerja	.538	.085	.565	6.342	.000
	Employee Engagement	.328	.110	.262	2.984	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.648	1.688

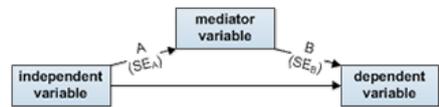
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.186	2.066		6.867	.000
	Motivasi	.197	.062	.278	3.197	.002
	Disiplin Kerja	.449	.066	.590	6.794	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Uji Sobel



A: ?

B: ?

SE_A: ?

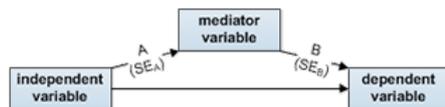
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.10346739

One-tailed probability: 0.01771247

Two-tailed probability: 0.03542493



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.30152539

One-tailed probability: 0.01068098

Two-tailed probability: 0.02136195

Lampiran 3: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

11/19/24, 4:39 PM

Print Bebas Plagiarisme



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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

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

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moch. Bazar Jamharol Haq Fiqly
NIM : 210501110162
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. WIJAYA KARYA BETON PASURUAN**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	22%	17%	11%

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

Malang, 19 November 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4: Jurnal Bimbingan Skripsi



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

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110162
Nama : Moch. Bazar Jamharol Haq Fiqly
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	23 Agustus 2024	Bimbingan BAB 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	25 Agustus 2024	Bimbingan BAB 2	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	26 Agustus 2024	Bimbingan Metode Penelitian	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	28 Agustus 2024	Bimbingan DOV	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	31 Agustus 2024	Bimbingan BAB 1,2,3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	7 September 2024	Revisi seminar proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	18 September 2024	Bimbingan kuesioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	30 September 2024	Bimbingan BAB 4	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	2 Oktober 2024	Bimbingan BAB 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	16 Oktober 2024	Revisi BAB 4 & 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
11	17 Oktober 2024	Konsultasi BAB 4	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	18 Oktober 2024	Konsultasi BAB 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
13	22 Oktober 2024	Bimbingan artikel jurnal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
14	28 Oktober 2024	Konsultasi artikel dan submit artikel jurnal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 28 Oktober 2024

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si