

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI  
KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA  
NUSANTARA**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**RIZKI AGUNG YUSUF ROSDIANTO**

**NIM: 210501110219**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI  
KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA  
NUSANTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim  
Malang untuk Memenuhi Salah Satu Peryaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M)



**Oleh**

**RIZKI AGUNG YUSUF ROSDIANTO**

**NIM: 210501110219**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

# LEMBAR PERSETUJUAN

## LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA  
PT. DATA BUANA NUSANTARA INDONESIA

## SKRIPSI

Oleh

**Rizki Agung Yusuf Rosdianto**

NIM : 210501110219

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Juni 2025

Dosen Pembimbing,



**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

NIP. 199311292020121005

# LEMBAR PENGESAHAN

## LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA  
PADA PT. DATA BUANA NUSANTARA**

**SKRIPSI**

Oleh

**RIZKI AGUNG YUSUF ROSDIANTO**

NIM : 210501110219

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 25 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

**Syahirul Alim, M.M**

NIP. 197712232009121002



2 Anggota Penguji

**Ahmad Mu'is, M.Ag**

NIP. 197111102023211008



3 Sekretaris Penguji

**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Agung Yusuf Rosdianto

NIM : 210501110219

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 Disiplin Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Keterikatan Kerja Pada Pt. Data Buana Nusantara** 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 auu pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sekenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 01 Maret 2025

Hormat saya,

A handwritten signature in blue ink, followed by a red 10,000 Indonesian postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '10000'. A unique stamp ID 'JCF2CAK0871488078' is visible at the bottom of the stamp.

Rizki Agung Yusuf Rosdianto

NIM 210501110219

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kehadirat bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri teladan bagi umat manusia.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai wujud rasa syukur dan cinta kepada orangtua saya yang selalu mengusahakan yang terbaik untuk saya dengan dipenuhi cinta, kasih, doa, dan pengorbanan tanpa batas di setiap langkah perjalanan ini. Kehadiran kalian adalah anugerah terindah dalam hidup saya. Saya persembahkan juga karya ini kepada diri saya sendiri, yang telah berjuang, bertahan, dan terus melangkah tanpa menyerah. Untuk segala lelah yang tak terlihat, doa yang terbisik dalam sunyi, serta keyakinan yang tak pernah padam dalam menggapai mimpi. Semoga langkah ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih besar dan penuh makna.

Dengan segala hormat, saya persembahkan karya ini kepada para Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya dosen pembimbing saya Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M yang selalu sabar dan penuh dedikasi telah membimbing, mengarahkan, serta memberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih juga kepada seluruh dosen yang telah berbagi ilmu dan wawasan selama masa perkuliahan, yang menjadi bekal berharga dalam perjalanan akademik saya. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik.

## **HALAMAN MOTTO**

“Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir kedunia, Aku membuat ayahku bekerja keras untuk pendidikan dan masa depanku, Jadi tidak mungkin aku menyerah karena beratnya proses ”

“don't be sad that Allah is with us”

(QS. At-Taubah [9]:40)

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian sebagai persyaratan menyelesaikan studi strata 1 dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Keterikatan Kerja pada PT. Data Buana Nusantara”. Shalawat dan salam semoga tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyyah menuju zaman ilmiyyah dan semoga syafaat-Nya sampai kepada kita aamiin allahumma aamiin. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini (skripsi) tidak akan selesai tanpa arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua penulis, yang doanya selalu menyertai pada setiap langkah penulis, selalu memberikan dukungan setiap cita-cita penulisan, semoga pencapaian ini bisa membuatnya bangga.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc. M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM dan Bapak Ikhsan Maksam, M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu ada kapanpun dan dimanapun ketika penulis kehilangan arah, semoga selalu diberikan kesehatan dan dimudahkan urusannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Untuk Akhdan, Aunil, Atira, Candra, David, Farel, Ilma, Iqi. Terima kasih telah menjadi teman perjalanan sejak awal perkuliahan hingga hari ini. Terima kasih juga telah menemani dan membantu saya dalam proses penulisan skripsi ini, baik dengan dukungan, candaan, maupun kehadiran yang selalu menguatkan. Mungkin 10 atau 15 tahun dari sekarang kabar kita akan mulai jarang terdengar, tapi aku berharap kalian menjalani hidup ini dengan baik dan meraih cita-cita yang dulu pernah kalian ceritakan padaku. Senang sekali bisa berbagi cerita dan peristiwa bersama kalian. Kalian bagian dari perjalanan yang tak akan terlupakan.
8. Untuk teman-teman Manajemen 2021. Terima kasih telah kebersamai saya dalam perjalanan ini, khususnya dalam pengembangan diri di luar aspek akademik. Kebersamaan, pengalaman, dan pelajaran yang saya dapatkan bersama kalian menjadi bagian penting dalam proses tumbuh dan belajar selama masa perkuliahan.
9. Dan yang terakhir, untuk diriku sendiri, Rizki Agung Yusuf Rosdianto. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Kamu hebat, mau terus belajar, mencari tahu, dan mendengarkan pendapat orang lain, bahkan yang tidak selalu sejalan dengan keinginanmu. Kamu melewati semuanya dengan baik, langkah demi langkah. Walau tak selalu terlihat sempurna, tapi setiap upayamu adalah jejak bermakna. Bahkan saat harus mengorbankan waktu istirahat dan kebutuhan diri, kamu terus berjuang. Mungkin dunia belum melihatmu, tapi kamu bisa melihat dirimu sendiri—dengan segala cara hidup yang kamu pilih. Sampai jumpa di kabar baik, yang sedang kamu usahakan hari ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan penulis demi perbaikan

skripsi ini dan penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini, dapat memberikan kontribusi dan manfaat baik secara teoritis dan praktis.

Malang, 27 April 2025

Rizki Agung Yusuf Rosdianto

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACK .....	xvi
ملخص .....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Manfaat Penelitian .....	7
BAB II .....	9
LANDASAN TEORI.....	9
2.1    Penelitian Terdahulu .....	9
2.2    Kajian Teori .....	23
2.2.1    Disiplin Kerja .....	23
2.2.2    Efikasi Diri.....	25

2.2.3	<b>Kinerja Karyawan</b> .....	30
2.2.4	<b>Keterikatan Kerja</b> .....	32
2.3	<b>Hubungan Antar Variabel</b> .....	35
2.4	<b>Kerangka Konseptual</b> .....	38
2.5	<b>Hipotesis Penelitian</b> .....	38
<b>BAB III</b> .....		<b>39</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....		<b>39</b>
3.1	<b>Jenis dan Pendekatan Penelitian</b> .....	39
3.2	<b>Lokasi Penelitian</b> .....	39
3.3	<b>Populasi dan Sampel</b> .....	40
3.3.1	<b>Populasi</b> .....	40
3.3.2	<b>Sampel</b> .....	40
3.4	<b>Data dan Metode Pengumpulan Data</b> .....	40
3.4.1	<b>Sumber Data Penelitian</b> .....	40
3.4.2	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	41
3.5	<b>Definisi Operasional Variabel</b> .....	41
3.6	<b>Skala Pengukuran</b> .....	46
3.7	<b>Metode Analisis Data</b> .....	47
3.8	<b>Uji Hipotesis</b> .....	50
<b>BAB IV</b> .....		<b>77</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....		<b>77</b>
4.1	<b>Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	77
4.1.1	<b>Profil PT Data Buana Nusantara</b> .....	77
4.1.2	<b>Visi &amp; Misi PT Data Buana Nusantara</b> .....	77
4.2	<b>Gambaran Umum Responden</b> .....	78
4.2.1	<b>Karakteristik Responden Analisis</b> .....	78
4.2.2	<b>Deskripsi Variabel Penelitian</b> .....	80
4.3	<b>Hasil Uji Analisis Data SEM PLS</b> .....	84
4.3.1	<i>Outer Model</i> .....	84
4.3.2	<i>Inner Model</i> .....	89
4.3.3	<b>Uji Hipotesis</b> .....	92
4.4	<b>Pembahasan</b> .....	95

<b>PENUTUP.....</b>	<b>100</b>
<b>5.1. Kesimpulan .....</b>	<b>100</b>
<b>5.2. Saran.....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Customer Pada PT. Data Buana Nusantara Tahun 2022-2024 .....	5
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 3. 2 Instrument Skala Likert .....	47
Tabel 4. 1 karakteristik Responden .....	78
Tabel 4. 2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja .....	80
Tabel 4. 3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri.....	81
Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel kinerja karyawan.....	82
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keterikatan kerja.....	82
Tabel 4. 6 Uji Loading Factor (Running Pertama) .....	85
Tabel 4. 7 Uji Loading Factor (Runing Kedua).....	86
Tabel 4. 8 Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	87
Tabel 4. 9 Nilai Cross Loadings.....	88
Tabel 4. 10 Composite Reliability dan Cronbach Alpha Value .....	89
Tabel 4. 11 Nilai R-Square .....	90
Tabel 4. 12 Nilai F-Square .....	91
Tabel 4. 13 Path coefficient.....	92
Tabel 4. 14 Nilai Path Coefficient .....	93
Tabel 4. 15 Specific Indirect Effects .....	94

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>38</b>
<b>Gambar 4. 1 Outer Model (Running Pertama) .....</b>	<b>84</b>
<b>Gambar 4. 2 Loading Factor (Running Kedua) .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b><u>Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian</u></b> .....	112
<b><u>Lampiran 2: Jawaban Responden</u></b> .....	115
<b><u>Lampiran 3: Dokumentasi kuisisioner</u></b> .....	122
<b><u>Lampiran 4 : Hasil Olah Data Smart PLS 3</u></b> .....	123
<b><u>Lampiran 5: Rekap Bimbingan</u></b> .....	127
<b><u>Lampiran 6 : Surat Bebas Plagiarisme</u></b> .....	128
<b><u>Lampiran 7 : Biodata Peneliti</u></b> .....	129

## ABSTRAK

Rosdianto, R. A. Y., 2025. SKRIPSI. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Keterikatan Kerja Pada PT. Data Buana Nusantara”

Pembimbing: Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan, Keterikatan Kerja

---

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institut maupun perusahaan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja individu karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara, untuk menguji dan analisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara, untuk menguji dan analisis peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Data Buana Nusuanta, untuk menguji dan analisis peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan PT. Data Buana Nusuanta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode Nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah responden sebanyak 54 karyawan PT. Data Buana Nusantara, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form dan dianalisis menggunakan Smart PLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterikatan kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Keterikatan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

Rosdianto, R. A. Y., 2025. SKRIPSI. “The Effect of Work Discipline and Self-efficacy on employee performance mediated by job attachment at PT. Data Buana Nusantara”

Advisor: Ryan Basith Fasih Khan, SE, MM

Keywords: Work Discipline, Self-Efficacy, Employee Performance, Job Attachment

---

Human resources are one of the most important factors that is very important and even inseparable from an organization, both institute and company. institute or company. Organizations organization needs human resources human resources that have the potential so that employees can contribute optimally to achieve company goals. The success of an organization depends on the performance of its individual employees. This study aims to examine and analyze the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Data Buana Nusantara, to test and analyze the effect of self-efficacy on employee performance of PT. performance of employees of PT Data Buana Nusantara, to test and analyze the mediating role of work attachment in the relationship between work discipline and employee performance. mediating role of work attachment in the relationship between work discipline and employee performance. employees of PT. Data Buana Nusuanta, to test and analyze the role of mediation job attachment in the relationship between self-efficacy and employee performance of PT Data Buana Nusuanta. Buana Nusuanta. This research uses a quantitative approach descriptive approach with Nonprobability sampling method using saturated sampling technique. saturated sampling technique. The number of respondents was 54 employees of PT Data Buana Nusantara, with data collected through a Google Form questionnaire.

## لملخص

روزديانتو، ر. أ. ي.، 2025. سكريبيسي. "تأثير الانضباط في العمل و الكفاءة الذاتية على أداء الموظف بواسطة الارتباط الوظيفي في Pt. داتا بوانا نوسانتارا" عون الله، ج. 2025. رسالة جامعية

المشرف ريان باسيث فاسيه خان، SE,MM  
الكلمات المفتاحية الانضباط

الانضباط في العمل، الكفاءة الذاتية، أداء الموظفين  
الارتباط الوظيفي

الموارد البشرية هي أحد العوامل الأساسية التي لا يمكن فصلها عن أي مؤسسة، سواء كانت معهداً أو شركة. تحتاج المؤسسات إلى موارد بشرية ذات إمكانات عالية حتى يتمكن الموظفون من تقديم مساهمات مثلى لتحقيق أهداف الشركة. نجاح أي مؤسسة يعتمد على أداء أفراد موظفيها. تهدف هذه الدراسة إلى اختبار وتحليل تأثير الانضباط الوظيفي على أداء موظفي شركة PT. Data Buana Nusantara، لاختبار وتحليل تأثير الفعالية الذاتية على أداء موظفي شركة PT. Data Buana Nusantara، لاختبار وتحليل دور الوساطة في الارتباط الوظيفي في العلاقة بين الانضباط الوظيفي وأداء موظفي شركة PT. Data Buana Nusuanta، لاختبار وتحليل دور الوساطة في الارتباط الوظيفي في العلاقة بين الفعالية الذاتية وأداء موظفي شركة PT. Data Buana Nusuanta. تستخدم هذه الدراسة نهجاً كمياً وصفيًا مع طريقة أخذ العينات غير الاحتمالية باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة. بلغ عدد المشاركين 54 موظفًا في شركة PT. Data Buana Nusantara، وتم جمع البيانات من خلال استبيان Google Form وتحليلها باستخدام Smart PLS 3.0. نتائج البحث تظهر أن الانضباط في العمل لا يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين، كما أن الفعالية الذاتية لا تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين. الارتباط الوظيفي أثبت أنه يوسط بشكل كبير في العلاقة بين الانضباط في العمل وأداء الموظفين. الارتباط الوظيفي يوسط بشكل كبير في العلاقة بين الفعالية الذاتية وأداء الموظفين

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institut maupun perusahaan (Rukanda & Faisal, 2023). Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Organisasi ataupun perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang diantaranya mampu bekerja dalam menghadapi kompetisi secara fleksibel. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut (Manullang et al., 2022). Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan demi kelangsungan organisasi atau perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu. Setiap perusahaan mengharapkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Manullang et al., 2022). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja individu

karyawannya. Oleh karena itu, organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Esisuarni et al., 2024).

Oleh karena itu, Disiplin kerja berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan dalam perusahaan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Munir et al., 2020). Disiplin merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi perusahaan mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, perusahaan memenuhi apa yang diharapkan karyawan (Arisanti et al., 2019). Disiplin kerja memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Suatu instansi atau lembaga akan mampu mencapai tujuannya apabila setiap pegawai menjalankan tugasnya dengan disiplin. Penerapan kedisiplinan ini secara langsung akan mendorong peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. (Ichsan et al., 2020).

Beberapa penelitian yang menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan diantaranya oleh Wau et al (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan pegawai pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Namun dalam penelitian Munir et al (2020) hasil penelitian pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai ditemukan berpengaruh tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin mungkin tidak memiliki dampak langsung yang kuat terhadap kinerja pegawai, tetapi lebih berperan sebagai elemen pendukung.

Selain itu untuk mencapai kinerja yang optimal, salah satunya dapat dicapai melalui efikasi diri. Efikasi diri memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu

menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya (Khaerana, 2020). Kepercayaan diri menjadi kunci utama keberhasilan seorang individu karena dirinya merasa mempunyai kemampuan atau kapabilitas yang mampu menolongnya dalam memutuskan suatu tindakan dan bagaimana seseorang mampu menjalani keadaan sulit (Kabakoran et al., 2023). Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang memberikan pengaruh signifikan pada kehidupan sehari-hari manusia, terutama karena efikasi diri mencerminkan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Ary & Sriathi, 2019).

Beberapa penelitian yang menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan telah dilakukan diantaranya oleh Khaerana (2020) bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan efikasi diri maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Fauziyyah & Rohyani (2022) mendapat hasil bahwa tidak signifikannya variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, karena pada faktanya lama/masa kerja karyawan tidak menjadi faktor yang memengaruhi self efficacy di perusahaan dan responden masih kurang yakin terhadap tugasnya serta kurang dapat memotivasi dirinya sehingga self efficacy tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Lebih lanjut, terdapat keterikatan kerja yang harus dimiliki oleh karyawan, Keterikatan karyawan merupakan suatu usaha untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki karyawan supaya dapat bekerja lebih baik, konsisten serta aktif, yang bertujuan untuk pencapaian tujuan perusahaan (Anuari et al., 2020). Keterikatan kerja adalah komitmen emosional atau perilaku yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki

kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan dengan senang hati mengerjakan tugasnya dan tidak menganggapnya sebagai beban (Ruhiyat et al., 2022).

Beberapa penelitian yang menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan diantaranya oleh Anuari (2020) bahwa keterikatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila semua karyawan memiliki keterikatan dalam bekerja dan terhadap perusahaan maka bisa memberikan kontribusi penuh guna kemajuan perusahaan. Namun dalam penelitian Hidayatullah (2022) diperoleh hasil keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Data Buana Nusantara, perusahaan penyedia layanan internet yang menawarkan koneksi melalui media wireless dan fiber optic. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Rejosari, Tawangrejo, Kecamatan Wonodadi, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Perusahaan ini dikenal dengan komitmennya dalam memberikan solusi kreatif dan layanan berkualitas tinggi yang konsisten, dengan dukungan teknologi canggih dan tim support yang siap melayani selama 24 jam. Dengan fokus pada inovasi dan kepuasan pelanggan, PT. Data Buana Nusantara berusaha untuk menjadi mitra terpercaya dalam menyediakan akses internet yang cepat dan andal, guna mendukung kebutuhan digital masyarakat dan dunia bisnis.

Sebagai perusahaan telekomunikasi yang mengedepankan kualitas dan inovasi, PT. Data Buana Nusantara tidak hanya fokus pada teknologi, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia sebagai pilar utama kesuksesan. Salah satu strategi yang diterapkan dalam menciptakan lingkungan kerja berbasis konsep *Great Place to Work*.

Namun, dalam implementasinya, perusahaan menghadapi tantangan terkait tingkat kepercayaan diri atau efikasi diri karyawan. Efikasi diri, yang merupakan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, sangat berpengaruh pada disiplin kerja, keterikatan kerja, dan kinerja secara keseluruhan. Meskipun PT. Data Buana Nusantara telah menyediakan pelatihan dan fasilitas kerja yang mendukung, beberapa karyawan masih menunjukkan tingkat efikasi diri yang rendah, terutama dalam menghadapi tantangan baru atau target yang tinggi.

Fenomena ini mengindikasikan perlunya pendekatan yang lebih strategis dalam meningkatkan efikasi diri karyawan. Dengan mengoptimalkan elemen-elemen *Great Place to Work*, seperti pelibatan karyawan, pengakuan atas kontribusi, dan komunikasi yang efektif, PT. Data Buana Nusantara dapat memperkuat rasa percaya diri karyawan. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih disiplin, terikat secara emosional dengan pekerjaannya, dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Disisi lain perkembangan kinerja karyawan dapat dilihat dari melihat data jumlah *customer* pada tahun 2022-2024. Berikut data jumlah *customer* pada tahun 2022-2024.

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Customer Pada PT. Data Buana Nusantara Tahun 2022-2024**

No	Tahun	Jumlah <i>Customer</i>
1	2022	1714
2	2023	1843
3	2024	1674

Sumber: *Customer Service* PT. Data Buana Nuasantara

Berdasarkan data yang tersedia, jumlah customer PT. Data Buana Nusantara pada periode 2022 hingga 2024 menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan. Perubahan jumlah *customer* ini dapat mencerminkan berbagai dinamika yang terjadi di dalam perusahaan, termasuk kinerja para karyawan yang menjadi salah satu faktor penentu utama.

Berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan dan penelitian terdahulu, maka peneliti ingin mengkaji tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA NUSANTARA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara?
3. Apakah keterikatan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara?
4. Apakah keterikatan kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara.
2. Untuk menguji dan analisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara.
3. Untuk menguji dan analisis peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara.

4. Untuk menguji dan analisis peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan PT. Data Buana Nusuanta.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara disiplin kerja, efikasi diri, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Menambah referensi ilmiah untuk penelitian lebih lanjut, terutama dalam konteks perusahaan telekomunikasi.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

- Memberikan informasi kepada manajemen PT. Data Buana Nusantara mengenai pentingnya disiplin kerja, efikasi diri, dan keterikatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan atau program peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih efektif.
- Membantu perusahaan memahami peran keterikatan kerja sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Karyawan**

- Memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya pengembangan diri, seperti meningkatkan efikasi diri dan disiplin kerja, untuk mencapai kinerja yang optimal.
- Memotivasi karyawan untuk menjalin keterikatan yang lebih baik dengan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- Menjadi rujukan dan bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tema serupa, terutama pada konteks yang sama atau berbeda.
- Memberikan panduan dalam mengkaji peran keterikatan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara disiplin kerja, efikasi diri, dan kinerja karyawan.

### **4. Bagi Akademisi**

- Menyediakan data empiris yang dapat digunakan untuk keperluan diskusi atau studi kasus dalam proses pembelajaran di bidang manajemen sumber daya manusia.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

1. Lestari & Afifah (2020), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (*Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln ( Persero ) Up3 Man*” . Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Priska et al (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya”. Hasil uji menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Motivasi berpengaruh cukup kuat, sementara Kepuasan Kerja memberikan dampak yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, *Self Efficacy*, Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi.
3. Dea et al (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin

kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Amran & Taher (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Muara Bungo”. Hasil penelitian ini menyatakan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Tjiabrata et al (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado”. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.
6. Yeh et al (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “*Investigating the relationships between entrepreneurial education and self-efficacy and performance in the context of internet entrepreneurship*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap efikasi diri kewirausahaan Internet, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap empat ukuran kinerja kewirausahaan Internet (yaitu keuangan, pelanggan, internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan). Analisis mediasi mengungkapkan bahwa efikasi diri kewirausahaan Internet sepenuhnya memediasi hubungan antara pendidikan kewirausahaan dan keempat dimensi kinerja kewirausahaan Internet. Namun, tidak ditemukan pengaruh langsung pendidikan kewirausahaan terhadap keempat dimensi kinerja kewirausahaan Internet.

7. Handayani & Oktapiani (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan”. Penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
8. Sinaga (2022), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Surbakti & Sihombing (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10. Mustaan & Hamdi (2022), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan.
11. Chimney (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “*Leadership Styles on Employee Engagement, Performance, and Job Satisfaction In Telecommunication Industry*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menghasilkan keterlibatan karyawan yang lebih baik. Perspektif responden terhadap kepemimpinan mencerminkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan, menginspirasi, memobilisasi, serta menyampaikan visi, arah, dan misi organisasi.

12. Firman et al (2023), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
13. Abdelhamid et al (2023), dalam penelitiannya yang berjudul “*Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagemnt and Organizational Factors in an Educational Society*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa EPD memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap EP di kalangan karyawan HEIs. Temuan ini memberikan panduan bagi pembuat kebijakan dan manajemen puncak di lembaga pendidikan tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.
14. Vinyu (2023), dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact Of Corporate Entrepreneurship And Human Resources Management Practices On Organisational Performance : The Mediating*”. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kewirausahaan perusahaan dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kewirausahaan perusahaan dan praktik manajemen sumber daya manusia berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara kewirausahaan perusahaan dan kinerja organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

15. Yasin et al (2023), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . PLN ( Persero ) ULP Belopa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan (uji F), kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
16. Wijaya et al (2024), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Sekayu”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Rayon Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
17. Tobi (2025), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. pln limboto kabupaten gorontalo.”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lestari & Afifah (2020), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	- Kesehatan (X1) - Keselamatan Kerja (X2) - Disiplin Kerja (X3)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta disiplin kerja

	(K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado ( <i>Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt. Pln ( Persero ) Up3 Man</i> ”.	- Produktivitas Karyawan (Y)		memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara terpisah, baik K3 maupun disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2	Priska et al (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya”.	- <i>Self Efficacy</i> (X1) - Motivasi (X2) - Kepuasan Kerja (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil uji menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Motivasi berpengaruh cukup kuat, sementara Kepuasan Kerja memberikan dampak yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, <i>Self Efficacy</i> , Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun masih

				terdapat faktor lain yang turut memengaruhi.
3	Dea et al (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga”.	- Disiplin Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh namun tidak secara signifikan. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.
4	Amran & Taher (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Muara Bungo”.	- Disiplin Kerja (X1) - Budaya Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5	Tjiabrata et al (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh	- Kecerdasan Emosional (X1)	Kuantitatif	Hasil penelitian melalui uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak

	<p>Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado”.</p>	<p>- Kualitas Kehidupan Kerja (X2) - Keterikatan Karyawan (Y)</p>		<p>memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan, sedangkan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh signifikan. Sementara itu, hasil uji simultan mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan.</p>
6	<p>Yeh et al (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “<i>Investigating the relationships between entrepreneurial education and self-efficacy and performance in the context of internet entrepreneurship</i>”.</p>	<p>- <i>relationships</i> (Y) - <i>entrepreneurial education</i> (X2) - <i>self-efficacy performance</i> (X2)</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap efikasi diri kewirausahaan Internet, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap empat ukuran kinerja kewirausahaan Internet (yaitu keuangan, pelanggan, internal, serta pembelajaran dan</p>

				<p>pertumbuhan). Analisis mediasi mengungkapkan bahwa efikasi diri kewirausahaan Internet sepenuhnya memediasi hubungan antara pendidikan kewirausahaan dan keempat dimensi kinerja kewirausahaan Internet. Namun, tidak ditemukan pengaruh langsung pendidikan kewirausahaan terhadap keempat dimensi kinerja kewirausahaan Internet.</p>
7	<p>Handayani &amp; Oktapiani (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin (X1)</li> <li>- Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Kuantitatif	<p>Penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan.</p>
8	<p>Sinaga (2022), dalam penelitiannya yang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja (X1)</li> </ul>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p>

	berjudul ” Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja (X2)</li> <li>- Disiplin Kerja (X3)</li> <li>- Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>		lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Surbakti & Sihombing (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan (X1)</li> <li>- Pengawasan (X2)</li> <li>- Disiplin Kerja (X3)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y1)</li> </ul>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Mustaan & Hamdi (2022), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budaya Organisasi (X1)</li> <li>- Pengembangan Karir (X2)</li> <li>- Efikasi Diri (X3)</li> </ul>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan.

	Pelayanan Jasa Lombok Tengah”.	- Kinerja Karyawan (Y)		
11	Chimney (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Leadership Styles on Employee Engagement, Performance, and Job Satisfaction In Telecommunication Industry”.	- <i>Employee Engagement</i> (X1) - <i>Job Satisfaction</i> (X2) - <i>Leadership Styles</i> (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menghasilkan keterlibatan karyawan yang lebih baik. Perspektif responden terhadap kepemimpinan mencerminkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan, menginspirasi, memobilisasi, serta menyampaikan visi, arah, dan misi organisasi.
12	Firman et al (2023), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.	- Disiplin Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

				karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
13	Abdelhamid et al (2023), dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Developing Employee Productivity and Performance through Work Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society</i> ”.	- <i>Developing Employee Productivity (X1)</i> - <i>Performance through Work Developing Employee Productivity (X2)</i> - <i>Performance through Work Engagement (X3)</i> - <i>Organizational Factors (X4)</i> - <i>Educational Society (Y)</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa EPD memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap EP di kalangan karyawan HEIs. Temuan ini memberikan panduan bagi pembuat kebijakan dan manajemen puncak di lembaga pendidikan tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.
14	Vinyu (2023), dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Impact Of Corporate Entrepreneurship And Human</i>	- <i>Corporate Entrepreneurship (X1)</i> - <i>Human Resources Management</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kewirausahaan perusahaan dan praktik manajemen sumber daya

	<i>Resources Management Practices On Organisational Performance : The Mediating”.</i>	<i>Practices (X2) - Organisational Performance (Y)</i>		manusia terhadap kinerja organisasi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kewirausahaan perusahaan dan praktik manajemen sumber daya manusia berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara kewirausahaan perusahaan dan kinerja organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.
15	Yasin et al (2023), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap	- Pelatihan (X1) - Disiplin Kerja (X2) - Produktivitas Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan

	Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . PLN ( Persero ) ULP Belopa”.	Karyawan (Y)		terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan (uji F), kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
16	Wijaya et al (2024), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Sekayu”.	- Disiplin Kerja (X1) - Motivasi Kerja (X2) - Kepuasan Kerja (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Rayon Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
17	Tobi (2025), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan	- Disiplin Kerja (X1) - Motivasi Kerja (X2)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun budaya

	budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. pln limboto kabupaten gorontalo.	- Kinerja Karyawan (Y)		organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	------------------------	--	--

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 Disiplin Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2014) dalam Pahlawati et al, (2022) disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Pranitasari (2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

#### 2.2.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Alex S Nitisemita (1992: 207) dalam Vallennia et al. (2020) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja diantara sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Karyawan
2. Ancaman
3. Teladan Pemimpin
4. Ketegasan

5. Tujuan dan Kemampuan Karyawan

6. Produktifitas Kerja

### 2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2014 : 124) dalam Aditya & Ali (2020) adapun yang menjadi indikator dari disiplin kerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Penggunaan waktu secara efektif

adalah tindakan yang telah ditentukan secara sadar untuk melakukan suatu kegiatan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya secara efektif, efisien dan produktif.

2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan

adalah sikap patuh dan tunduk pada segala aturan yang telah ditetapkan agar tercipta suasana kerja yang kondusif

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

adalah sikap dan kesadaran untuk menanggung dan mengerjakan segala tugas yang diberikan serta menerima konsekuensi bila terjadi kesalahan.

### 2.2.1.4 Disiplin Kerja perspektif Islam

Disiplin berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap aturan, terutama yang menyangkut waktu dan tindakan, di mana keduanya saling terkait dan tidak bisa dipisahkan. Waktu memiliki nilai yang sangat penting bagi kehidupan manusia maupun organisasi. Setiap aturan yang ditujukan kepada manusia hampir selalu melibatkan unsur waktu. Bahkan dalam Al-Qur'an, Allah SWT menekankan pentingnya waktu dengan bersumpah atasnya dalam Surah Al-Ashr ayat 1-3, sebagai bentuk penegasan atas nilai waktu dalam kehidupan.

Berikut adalah Surat Al-Asr ayat 1-3 dengan tanda ayat yang disambungkan:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: *“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman, mengerjakan amal sholeh dan nasihat menasihatinya supaya menepati kesabaran”*.

Dapat disimpulkan bahwa ajaran Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, karena dari pekerjaan yang dilakukan dengan niat dan cara yang benar, seseorang akan memperoleh pahala serta turut berkontribusi dalam pencapaian tujuan pekerjaannya. (Suryani et al., 2022).

Selain itu, Islam menekankan pentingnya disiplin dalam berkerja dengan baik, Nabi Muhammad SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

*"Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka dia melakukannya dengan itqan (sungguh-sungguh dan profesional)." (HR. Thabrani)*

Hadis ini menegaskan pentingnya disiplin dalam bekerja, termasuk penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dalam Islam, waktu adalah nikmat yang harus dimanfaatkan dengan baik, sehingga seorang karyawan perlu bekerja dengan efisien dan produktif. Selain itu, kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan mencerminkan ketaatan terhadap prinsip keteraturan yang diajarkan Islam. Tanggung jawab dalam pekerjaan juga merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan dengan sungguh-sungguh, karena setiap individu akan dimintai pertanggungjawaban atas tugasnya. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, seorang karyawan tidak hanya berkontribusi terhadap perusahaan tetapi juga memperoleh keberkahan dalam pekerjaannya (Abdullah, 2021).

## **2.2.2 Efikasi Diri**

### **2.2.2.1 Pengertian Efikasi Diri**

Menurut Mawaddah (2019) efikasi diri adalah suatu keyakinan dalam diri individu untuk mencapai suatu yang diinginkan dengan target

yang sudah di tetapkan. seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi memiliki rasa ingin berprestasi atau sukses lebih tinggi dari pada yang memiliki efikasi rendah.

Menurut Lunenburg (2011) dalam Desiana (2019) mengemukakan bahwa self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dapat disimpulkan efikasi diri adalah merupakan kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengukur, mengatur, dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan hasil yang dapat bermanfaat.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **2.2.2.2 Dimensi yang mempengaruhi Efikasi diri**

Menurut Lunenburg (2011) dalam Desiana (2019) efikasi diri dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain, terdiri dari:

1. Besarnya individu mempercayai dirinya dalam mencapai tingkat kesulitan dalam tugasnya.
2. besarnya kekuatan dan kelemahan mengenai keyakinan terhadap kemampuan dalam dirinya.
3. sejauh mana harapan dalam seluruh situasi umum yang dihadapinya.

#### **2.2.2.3 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri**

Indikator efikasi diri menurut Lunenberg (2011) dalam Pungky et al. (2020) yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*) Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap self efficacy individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
  - a. Tugas yang menantang
  - b. Pelatihan
  - c. Kepemimpinan yang mendukung
2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*) Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber self efficacy-nya. Self efficacy juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan self efficacy individu tersebut pada bidang yang sama. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
  - a. Kesuksesan rekan kerja
  - b. Kesuksesan perusahaan
3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*) Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
  - a. Hubungan atasan dengan pegawai
  - b. Peran pemimpin
4. Keadaan Fisiologis (*Emotional Cue*) Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung

dihindari. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

#### 2.2.2.4 Efikasi Diri perspektif Islam

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki dari dirinya dalam menyelesaikan masalah atau aktifitas tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Keyakinan akan kemampuan ini dipengaruhi oleh dimensi dan faktor yang mempengaruhi Efikasi diri dari dalam diri seseorang. Efikasi diri dalam perspektif Al-Quran akan memberikan kemampuan menjadi pribadi yang tangguh, menjadi pribadi yang cerdas, tidak menjadi pribadi yang lemah, mampu dalam pengendalian amarah, mengontrol diri untuk memanfaatkan setiap kesempatan, mengontrol diri untuk menghindari buruk sangka, menjauhi sikap tergesa-gesa, kemampuan menentukan sikap, kemampuan menahan diri (sabar), kemampuan untuk bersikap memberi kemudahan dan membangun sikap optimism (Aprilianto & Mardiana, 2022).

Seperti dicontohkan pada surah Al-Baqarah (2:286) yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ  
رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ  
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ  
لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya : " Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas

*(kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir"*

Ayat ini menegaskan bahwa Allah memberikan setiap manusia tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya. Ini mencerminkan konsep efikasi diri dalam Islam, di mana seorang individu harus memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi tantangan yang diberikan oleh Allah. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi situasi dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ayat ini, Islam mengajarkan bahwa setiap ujian atau tugas yang diberikan kepada seseorang tidak akan melebihi batas kemampuannya (Akbar et al., 2024).

Selain itu, Islam menekankan pentingnya efikasi diri yang baik, Nabi Muhammad SAW bersabda:

المؤمن القوي خير وأحبُّ إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي كلِّ خيرٍ،  
أحرص على ما ينفعك، واستعن بالله ولا تعجز

*"Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah, dan pada masing-masing ada kebaikan. Bersemangatlah dalam mengerjakan sesuatu yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah, dan janganlah merasa lemah."* (HR. Muslim no. 2664).

Hadis ini menunjukkan pentingnya keyakinan diri, usaha yang gigih, dan keteguhan dalam menghadapi tantangan, sesuai dengan indikator efikasi diri yang mencakup pengalaman sukses, motivasi dari orang lain, dorongan verbal, dan kondisi emosional yang stabil. Islam mengajarkan bahwa dengan usaha dan keyakinan yang kuat, seseorang dapat mencapai kesuksesan dan meningkatkan kinerjanya (Kasman & Sara, 2022).

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2002) dalam Silaen et al. (2021) Kinerja karyawan merupakan hasil dari fungsi pekerjaan individu dalam organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai tujuan atau standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Robbins menegaskan bahwa kinerja adalah hasil dari keterampilan, upaya, dan persepsi peran yang dilakukan oleh individu dalam suatu pekerjaan.

Menurut Mulyadi (2022) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah mengenai kegiatan pekerjaan dan juga output yang dihasilkan dari aktivitas pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan ((Widodo & Yandi, 2022).

#### **2.2.3.2 Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Leonita (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerja yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

#### **2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006:260) dalam Kristanti & Pangastuti (2019) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Di dalam Al Qur'an dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam surah As Shaft ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seolah-olah mereka seperti bangunan yang terbuat dari batu-batu yang kokoh."*

Surah As Shaft ayat 4 menjelaskan tentang bagaimana Allah SWT memberikan petunjuk kepadanya-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) suatu organisasi tertentu, dalam barisan yang teratur dapat dijelaskan tidak

masuk dalam barisan organisasi harus melakukan suatu yang denganya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat (Sutiati & Alhifni, 2022).

Selain itu, Islam menekankan pentingnya kinerja karyawan, Nabi Muhammad SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

*"Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (sebaik-baiknya)." (HR. Al-Baihaqi dalam Syu'abul Iman no. 5315, dishahihkan oleh Al-Albani).*

Hadis ini menekankan pentingnya bekerja dengan baik dan profesional (kualitas), menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah dan target yang ditentukan (kuantitas), disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (ketepatan waktu), menggunakan sumber daya secara efektif (efektivitas), memiliki kemampuan bekerja secara mandiri (kemandirian), dan berkomitmen terhadap tanggung jawabnya (komitmen kerja). Oleh karena itu, dalam bekerja, seorang Muslim hendaknya selalu berusaha mencapai kinerja terbaik agar mendapatkan keberkahan dan ridha Allah (Cahyadi, 2019).

## **2.2.4 Keterikatan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Keterikatan Kerja**

Menurut Seppala (2009) dalam Rukanda & Faisal (2023) menyatakan keterikatan kerja karyawan memiliki beberapa istilah dalam penggunaannya, yaitu job engagement, employee engagement, dan work engagement. Job engagement adalah rasa antusias pada diri seseorang dan ia terlibat dengan pekerjaannya, sedangkan organisasi kepada pekerjaan maupun organisasinya. Keterikatan ini juga membuat para anggotanya sukarela untuk mempromosikan organisasinya tersebut sebagai tempat yang sangat baik untuk berkerja.

#### **2.2.4.2 Dimensi yang mempengaruhi Keterikatan kerja**

Menurut Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) UK (2010) dalam Pranitasari et al. (2022) keterikatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. *Emotional engaged*

Karyawan terikat secara emosional dengan pekerjaannya, yaitu: komitmen terhadap organisasinya, komitmen terhadap pemimpinnya, dan komitmen dengan lingkungan kerjanya.

2. *Cognitive engaged*

Karyawan benar-benar fokus pada pekerjaannya karena mengetahui dan memahami organisasinya, mengetahui dan memahami pimpinannya, dan memahami dan mengetahui lingkungan kerjanya.

3. *Physically engaged*

Karyawan memiliki kemauan keras dan semangat untuk memberikan lebih kepada pemilik perusahaan, yaitu terkait dengan pekerjaan yang dihadapinya, memiliki komitmen untuk berhasil dalam pekerjaannya, dan kagum atau mencintai pekerjaannya.

#### **2.2.4.3 Indikator Keterikatan Kerja**

Menurut Dessler (2013) dalam Darmawan & Mardikaningsih (2021) indikator keterikatan kerja (job engagement) dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Komitmen Emosional (*Emotional Commitment*): Sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka, serta rasa kepuasan dan kebanggaan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan tersebut.
2. Motivasi dan Semangat (*Motivation and Enthusiasm*): Tingkat motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta keinginan untuk berkontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Keterlibatan dalam Tugas (*Involvement in Tasks*): Seberapa banyak karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, seperti tingkat konsentrasi, perhatian, dan upaya yang mereka berikan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.
4. Hubungan Sosial dan Dukungan (*Social Support and Relationships*): Keterlibatan dalam hubungan sosial di tempat kerja, seperti komunikasi dengan rekan kerja, kerjasama tim, serta dukungan dari atasan atau kolega.
5. Tanggung Jawab dan Kepemilikan (*Responsibility and Ownership*): Tingkat tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

#### 2.2.4.4 Keterikatan kerja perspektif Islam

Dalam Islam, keterikatan kerja dapat dilihat sebagai komitmen seorang Muslim untuk bekerja dengan Sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan integritas. Konsep ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya bekerja keras, berbuat baik, dan memberikan kontribusi yang positif dalam kehidupan. Berikut ayat Al-Qur'an Surat At Taubah Ayat 105 yang mendukung konsep keterikatan kerja adalah:

قُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Dia memberitakan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.'"

Ayat ini menegaskan bahwa dalam bekerja, seorang Muslim harus melakukannya dengan kesungguhan hati, bertanggung jawab, dan selalu mengingat bahwa Allah mengawasi semua perbuatan. Keterikatan kerja

dalam Islam bukan hanya tentang produktivitas, tetapi juga tentang menjalankan amanah dan memenuhi tanggung jawab dengan sebaik-baiknya (Letsoin, 2023).

Selain itu, Islam menekankan pentingnya keterikatan kerja, Nabi Muhammad SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ مِنَ الْعَامِلِ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ

*"Sesungguhnya Allah mencintai seorang pekerja yang ketika bekerja, ia melakukan pekerjaannya dengan baik."* (HR. Thabrani)

Hadis ini menekankan bahwa keterikatan kerja yang baik harus mencerminkan komitmen emosional, semangat dalam bekerja, keterlibatan penuh dalam tugas, membangun hubungan sosial yang baik, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Seorang Muslim yang bekerja dengan ikhlas, penuh dedikasi, dan menjalin hubungan harmonis di tempat kerja akan mendapatkan keberkahan serta cinta Allah (Musoli & Yamini, 2020).

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.**

Menurut Hidayat dan Taufiq (2012) dalam Wau et al. (2021) mengemukakan disiplin berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, seorang pegawai yang bekerja dengan nilai-nilai disiplin, memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan, karena setiap kedisiplinan kerja menggambarkan konsistensi dan komitmen akan pelaksanaan tugas yang benar, serta memperhatikan aspek-aspek yang ditimbulkannya di kemudian hari. Hal ini juga didukung oleh penelitian Putri et al. (2015) dalam Prasetyo & Marlina (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Menurut Lunenburg (2011) dalam Fauziyyah & Rohyani (2022) Self efficacy memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembelajaran, motivasi, dan kinerja, karena seseorang mencoba untuk belajar dan hanya melakukan tugas-tugas yang mereka yakini dapat mereka lakukan dengan sukses. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan belajar dengan sungguh-sungguh bagaimana cara yang tepat untuk melaksanakan tugas baru, karena mereka sudah memiliki keyakinan bahwa upaya yang mereka lakukan akan membuahkan hasil yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian Ary et al (2019) bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan self efficacy maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.

## 3. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Achmad Jajang Rukanda & Ahmad Faisal (2023) keterikatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka cenderung akan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi pula, sebaliknya manajemen perusahaan yang rendah dalam aspek kinerja karyawannya maka cenderung akan berdampak pada tingkat kinerja yang rendah pula. Besarnya kontribusi variabel keterikatan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan cukup signifikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan maka harus diupayakan untuk meningkatkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi pula., keterikatan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam berkontribusi peningkatan pelaksanaan kinerja karyawan. Perusahaan dapat terus memotivasi dan mengembangkan tingkat

keterikatan kerja agar faktor kinerja karyawan dalam perusahaan dapat naik pada tingkat yang lebih tinggi dan terjaga dengan baik.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap Keterikatan kerja

Menurut temuan Hanggani (2017) dalam Syafitri & Iryanti (2022), Disiplin dalam bekerja secara signifikan terkait dengan seberapa besar keterikatan seseorang dengan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan penelitian Permana & Yunus (2022) yang menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap keterikatan kerja adalah positif, yang berarti jika disiplin kerja karyawan tinggi maka keterikatan kerja karyawan meningkat juga.

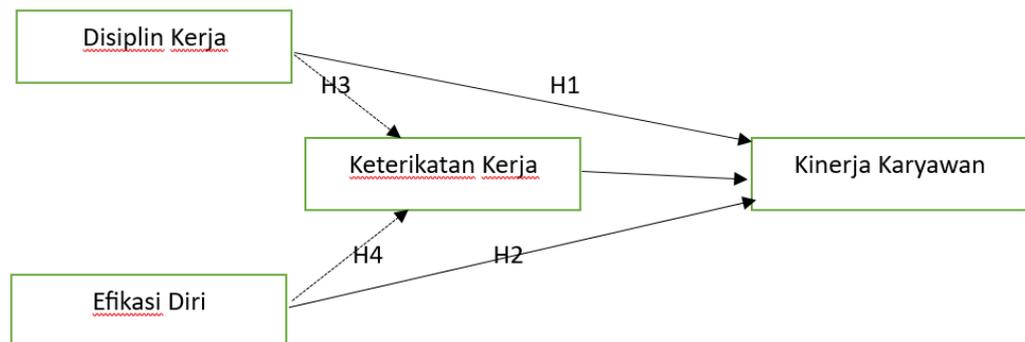
5. Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja

Menurut Robbins S.P., Judge T.A (2015) dalam Citrayani et al. (2022) efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang pegawai, maka akan berimplikasi pada semakin terikatnya pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. Penelitian ini membuktikan bahwa tingginya kepercayaan diri pegawai terhadap kompetensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, kepercayaan diri dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun terdapat banyak hambatan dan kesulitan, serta penilaian orang lain terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai akan menyebabkan tingginya keterikatan kerja pada diri pegawai. Semakin tinggi tingkat efikasi diri individu, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri individu tersebut akan kemampuannya untuk berhasil. Individu dengan efikasi diri rendah cenderung tidak akan berusaha keras atau menyerah, sedangkan individu dengan efikasi diri tinggi cenderung akan berusaha keras menghadapi tantangan. Efikasi diri dapat menciptakan spiral positif dimana

individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat menjadi lebih terikat pada pekerjaannya dan meningkatkan kinerja individu tersebut.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



## 2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga keterikatan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga keterikatan kerja memediasi pengaruh efikasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Tujuannya untuk memberikan deskripsi statistik, hubungan atau penjelasan. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2013), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Melalui penelitian deskriptif, diharapkan dapat diperoleh kesimpulan mengenai rumusan masalah terkait tanggapan karyawan tentang disiplin kerja, efikasi diri, terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan keterikatan kerja.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Data Buana Nusantara yang beralamatkan di Jalan Raya Rejosari, Tawangrejo, Kecamatan Wonodadi, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Alasan melakukan penelitian di PT. Data Bauna Nusantara dikarenakan jumlah customer pada periode 2022 hingga 2024 menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan. Perubahan jumlah *customer* ini dapat mencerminkan berbagai dinamika yang terjadi di dalam perusahaan, termasuk kinerja para karyawan yang menjadi salah satu faktor penentu utama.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah sebuah daerah generalisasi, dimana didalamnya ada objek ataupun subjek yang memiliki kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai Sugiyono (2013). Sesuai pengertian di atas, populasinya ialah karyawan PT. Data Buana Nusantara yang berjumlah 54.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan ukuran sampel ialah sebuah upaya dalam melakukan penentuan besaran sampel yang dipilih untuk melakukan sebuah penelitiannya Sugiyono, (2013). Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 54 karyawan.

### **3.4 Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data Penelitian**

##### **1. Data primer**

Sugiyono, (2013) data primer ialah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. Data ini asalnya dari responden dalam penyebaran kuesioner online .Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh merupakan hasil dari pengamatan secara langsung dengan cara memberikan kuesioner melalui google form kepada 54 responden.

##### **2. Data sekunder**

Menurut Sugiyono, (2013) data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memerikan data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian

seperti dari literatur dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal dan buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian diterapkan melalui penyebaran kuesioner. Sugiyono, (2013) menjelaskan bahwa kuesioner ialah teknik untuk mengumpulkan data yang diterapkan dengan menjawab serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis. Kuesioner bisa berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan terbuka dan tertutup. Peneliti menerapkan kuesioner pertanyaan tertutup yang diberikan untuk karyawan PT. Data Buana Nusantara. Teknik yang digunakan oleh peneliti yakni melalui penyebaran kuesioner.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono, (2013) operasional variabel ialah suatu variabel berbentuk apapun yang diidentifikasi oleh peneliti dalam memperoleh informasi serta menarik kesimpulan darinya. Peneliti menerapkan dua variabel penelitian, sebagai berikut:

#### **1. Variabel Bebas**

Sugiyono, (2013) memaparkan, variabel ini ialah sebuah variabel yang dijadikan sebab berubahnya dan adanya variabel terikat. Variabel bebas yang diterapkan yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2).

#### **2. Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Sugiyono, (2013) menjelaskan variabel terikat mendapat pengaruh dan dijadikan akibat sebab ada variabel bebas. Variabel terikatnya yang digunakan ialah Kinerja Karyawan (Y).

#### **3. Variabel perantara/mediasi (*intervening variable*)**

Merupakan variabel yang muncul diantara saat variabel bebas mulai memengaruhi variabel terikat dan saat pengaruh variabel bebas

terasa pada variabel terikat. Variabel ini umumnya disimbolkan sebagai variabel (Z). Variabel mediasi pada penelitian ini ialah Keterikatan Kerja (Z).

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	Penggunaan Waktu Secara Efektif	Saya menentukan prioritas kerja untuk menyelesaikan tugas lebih efektif.	Nitisemito (2014 : 124) dalam (Aditya & Ali, 2020)
		Saya menggunakan waktu kerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas.	
		Ketaatan terhadap Peraturan yang Telah Ditetapkan	
		Saya selalu menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	
		Saya mematuhi jam kerja dan tidak sering terlambat atau pulang lebih awal.	

	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas	<p>Saya berusaha memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>Saya menerima tanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, baik sukses maupun gagal.</p>	
<b>Efikasi Diri</b>	Pengalaman	<p>Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.</p> <p>Saya merasa dihargai oleh pemimpin saat berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.</p>	Lunenberg (2011) dalam (Pungky et al., 2020)
		<p>Pengalaman individu lain</p> <p>Keberhasilan rekan kerja memberikan motivasi bagi saya untuk meningkatkan kemampuan.</p>	

	Persuasi Verbal	Saya merasa hubungan dengan atasan mendukung kepercayaan diri saya dalam bekerja.	
	Keadaan Fisiologis	Saya merasa mampu menghadapi tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
		Saya memiliki keinginan kuat untuk meraih keberhasilan dalam setiap tugas yang diberikan.	
<b>Keterikatan Kerja</b>	Komitmen Emosional	Saya merasa bangga menjadi bagian dari pekerjaan saya.	Dessler (2013) dalam (Darmawan & Mardikaningsih, 2021)
	Motivasi dan Semangat	Saya selalu memiliki semangat untuk memberikan kontribusi lebih besar kepada	

		perusahaan.	
	Keterlibatan dalam Tugas	Saya memberikan usaha terbaik saya dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	
	Hubungan Sosial dan Dukungan	Saya merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Tanggung Jawab dan Kepemilikan	Saya selalu merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	
<b>Kinerja Karyawan</b>	Kualitas Kerja	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang sempurna sesuai kemampuan saya.	Robbins (2006:260) dalam (Kristanti & Pangastuti, 2019)
	Kuantitas Kerja	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.	

	Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	
	Efektivitas	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan	
	Kemandirian	Saya mengasihkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kerapian yang tinggi	

### 3.6 Skala Pengukuran

Penilaian kuesioner atas tanggapan responden menggunakan skala likert. Pendapat Sugiyono (2013) skala ini bisa diterapkan sebagai pengukuran pendapat, sikap dan pandangan orang atau sekelompok orang mengenai peristiwa sosial. Dari skala ini, maka variabelnya akan diubah menjadi variabel indikator, setelah itu indikator-indikator dibentuk menjadi konsensus sebagai pembuatan item instrument yang berbentuk pertanyaan dan pernyataan. Berikut ini instrumen skala likert berupa pernyataan.

**Tabel 3. 2 Instrument Skala Likert**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju (S)	4
	Kurang Setuju (KS)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

### **3.7 Metode Analisis Data**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang masalah ini, analisis deskriptif melibatkan pengumpulan, pemrosesan, penyajian, dan interpretasi data. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* untuk analisis data. PLS ialah model persamaan berdasarkan model persamaan struktural (SEM) yang menggunakan komponen atau varian. Model kausal (sebab akibat) yang dikenal sebagai partial least squares (PLS) digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel memengaruhi variabel konstruk (Wijaya, 2019).

Pada riset ini, peneliti memakai teknik analisis data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Dalam teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* ini memiliki kekuatan untuk mengartikan hubungan antar variabel serta melaksanakan analisis data dalam suatu pengujian. Model persamaan yang ada dalam Partial Least Square ini merupakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan melaksanakan pendekatan yang dilandaskan pada *Variance* atau *Component based structural equation modelling*. Model pengukuran, juga dikenal sebagai outer model, dan model struktural, juga dikenal sebagai inner model, biasanya merupakan dua sub-model yang menyusun analisis PLS-SEM. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel laten yang akan diukur

diwakili oleh variabel manifes atau observed variabel . Sementara itu, model struktural menunjukkan tingkat estimasi antara variabel konstruk atau laten (Ghozali dan Latan, 2015).

Terdapat tiga analisis yang dilakukan dengan SEM-PLS yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

### 3.7.1 Analisis *Outer Model* Atau Model Pengukuran

Menurut Hair *et al.*, (2008) dalam Abdillah dan Hartono (2015) *outer model* atau model pengukuran yang menjelaskan bagaimana blok indikator dan variabel latennya berhubungan satu sama lain. Pengujian *outer model* memberikan nilai untuk analisis reliabilitas dan validitas. Pengujian *outer model* yang dilakukan yaitu terdiri dari:

#### 1. Uji Validitas

##### a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen menyatakan bahwa ukuran konstruk harus berkorelasi tinggi. Jika ada korelasi yang kuat antara skor pada dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang sama, ini dikenal sebagai validitas konvergen. Untuk mengevaluasi validitas konvergen PLS dengan indikator reflektif, digunakan korelasi faktor muatan antara skor item/komponen dan skor konstruk dari indikator yang mengukur konstruk.. Akibatnya, signifikansi pemuatan dalam menginterpretasikan matriks faktor meningkat seiring dengan nilai faktor *loading*. Untuk validitas konvergen, aturan umumnya ialah *outer loading* > 0,7, *communality* > 0,5 dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 (Hair *et al.*, 2008) dalam (Abdillah dan Hartono, 2015).

##### b. *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan dapat dievaluasi berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Secara umum nilai *outer loading* dari sebuah

variabel indikator harus lebih besar dari semua nilai *outer loading* variabel indikator tersebut terhadap konstruk yang lain.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi, ketelitian, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, reliabilitas konstruk dapat diukur menggunakan indikator refleksif dalam PLS-SEM menggunakan *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali dan Latan, 2015)

a. *Cronbach's alpha* ialah ukuran batas bawah reliabilitas konstruk, sedangkan reliabilitas gabungan adalah ukuran nilai reliabilitas aktual konstruk.

b. *Composite reliability* dianggap unggul untuk memperkirakan konsistensi internal konstruk. *cronbach alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 sebagai aturan umum, meskipun nilai 0,6 dapat diterima (Hair *et al.*, 2008) dalam (Abdillah dan Hartono, 2015).

### 3.7.2 Analisis Inner Model Atau Model Struktural

Menurut Hair *et al.*, (2008) dalam Abdillah dan Hartono (2015) Berdasarkan substansi teorinya, inner model disebut juga model struktural menggambarkan hubungan kausal antar variabel laten. Inner model bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara indikator variabel. (Wijaya, 2019:101). Pengujian dengan *inner* model dapat dilakukan dengan beberapa indikator seperti:

#### 1. R-Square ( $R^2$ )

Nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen digunakan untuk terlebih dahulu di evaluasi menggunakan struktural menggunakan PLS. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan jika variabel laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. (Ghozali dan Latan, 2015:78). Menurut Ghozali dan Latan (2015:81) Nilai R Squares 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model kuat,

moderat, dan lemah. Nilai R-Square untuk konstruk endogen. Pada konstruk endogen koefisien determinasinya adalah nilai R-Square. Nilai R-Square menyatakan 0,75 (kuat), 0,5 (kuat), 0,25 (lemah). (Wijaya, 2019:101)

#### 2. F-Square ( $F^2$ )

F-square memiliki peran sebagai tambahan dalam meninjau pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen. Nilai F-square yaitu 0,02 pengaruh kecil; 0,15 pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar (Ghozali, 2021).

#### 3. Path Coefficient

Merupakan alat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Hal ini dapat ditunjukkan dari tingkat signifikansinya

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 1. Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung): *Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

Analisis efek langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen (Juliandi, 2018). Adapun kriterianya sebagai berikut:

##### a. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

1. Jika koefisien jalur memiliki nilai positif, maka mengindikasikan bahwa variabel independen berpengaruh secara searah terhadap variabel dependen. Dengan demikian, jika nilai variabel independen meningkat, maka nilai variabel dependen juga cenderung meningkat.
2. Jika koefisien jalur memiliki nilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang berlawanan arah terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, jika nilai variabel independen meningkat, maka nilai variabel dependen cenderung menurun.

##### b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (p-value)

1. Nilai p-values  $< 0,05$ , maka pengaruh antara variabel signifikan
2. Nilai p-values  $> 0,05$ , maka pengaruh antara variabel tidak signifikan

## 2. Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) digunakan untuk menguji pengaruh yang tidak langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Skor koefisien inner model yang ditunjukkan oleh nilai *T*-statistic harus di atas 1,96. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai *t*-statistik yang digunakan adalah 1,96 (Muniarti et al, 2013). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika *t*-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$ .

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Profil PT Data Buana Nusantara

PT Data Buana Nusantara (DBN) adalah perusahaan penyedia layanan internet (*Internet Service Provider/ISP*) yang berbasis di Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Sebagai anggota resmi Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), DBN memiliki izin resmi untuk menyelenggarakan layanan internet di Indonesia. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan teknologi informasi dan komunikasi, termasuk akses internet berkecepatan tinggi melalui media nirkabel dan serat optik, layanan *colocation* untuk penyimpanan server, interkoneksi jaringan, data center, serta *Virtual Private Network* (VPN) untuk kebutuhan koneksi jarak jauh yang aman. DBN juga memiliki infrastruktur jaringan yang mencakup ribuan alamat IP dan mendukung konektivitas IPv4 serta IPv6, dengan partisipasi aktif dalam pertukaran lalu lintas internet global melalui ASN 138886 yang terdaftar di PeeringDB. Dengan tim profesional yang berpengalaman di bidang jaringan dan teknologi informasi, PT Data Buana Nusantara berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, serta terus mengembangkan inovasi dan memperkuat infrastruktur guna meningkatkan daya saing dan kontribusinya terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi nasional.

##### 4.1.2 Visi & Misi PT Data Buana Nusantara

###### Visi

Menjadi penyedia layanan internet terdepan yang andal, inovatif, dan berkontribusi dalam memperluas akses digital di Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Timur.

## Misi

1. Menyediakan layanan internet berkecepatan tinggi dan stabil untuk memenuhi kebutuhan pelanggan individu, bisnis, dan institusi pemerintah.
2. Mengembangkan infrastruktur jaringan berbasis teknologi terkini, termasuk serat optik dan konektivitas IPv6, untuk memastikan kualitas layanan yang optimal.
3. Memberikan dukungan teknis yang responsif dan profesional guna memastikan kepuasan pelanggan.
4. Menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak untuk memperluas jangkauan layanan dan meningkatkan kualitas jaringan.
5. Berkomitmen terhadap inovasi berkelanjutan dalam layanan dan teknologi informasi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia.

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuisisioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

### 4.2.1 Karakteristik Responden Analisis

Berdasarkan hasil identifikasi dari penelitian diperoleh beberapa data responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 karakteristik Responden**

Data Responden	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		

Laki-laki	48	88,9%
Perempuan	6	11,1%
Usia		
22	2	3,7%
23	4	7,4%
24	9	16,7%
25	10	18,5%
26	11	20,4%
27	5	5,93%
28	4	7,4%
29	4	7,4%
30	4	7,4%
31	1	1,9%
Lama bekerja		
< 5 Tahun	36	66,7%
5 - 10 Tahun	15	27,8%
15 - 20Tahun	1	1,9%
> 20 Tahun	2	3,7%
Pendidikan		
SD	1	1,9%
SMP	2	3,7%
SMA	41	75,9%
S1	8	14,8%
S2	2	3,7%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Pada tabel 4.1 yang terkumpul menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 48 orang atau 88,9%, sedangkan responden perempuan hanya 6 orang atau 11,1%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipan laki-laki dalam survei ini jauh lebih banyak dibandingkan perempuan.

Rentang usia responden berkisar antara 22 hingga 31 tahun, dengan kelompok usia terbesar adalah 26 tahun dengan jumlah 11 orang (20,4%), diikuti oleh usia 25 tahun (18,5%) dan 24 tahun (16,7%). Sebagian besar responden berada di usia produktif dan awal masa kerja, yang menunjukkan bahwa mereka mungkin masih dalam tahap pengembangan karir.

Dalam hal masa kerja, sebagian besar responden, yaitu 36 orang (66,7%), memiliki pengalaman kerja kurang dari lima tahun, yang

memperkuat kesan bahwa responden didominasi oleh karyawan muda atau karyawan baru. Sebanyak 15 orang (27,8%) memiliki pengalaman kerja antara 5 hingga 10 tahun dan hanya sebagian kecil yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun.

Dalam hal tingkat pendidikan, 41 responden (75,9%) memiliki ijazah SMA, diikuti oleh 8 orang (14,8%) dengan gelar S1. Hanya sebagian kecil yang memiliki kualifikasi pendidikan S2 (3,7%), SMP (3,7%) dan SD (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kualifikasi tingkat menengah ke atas, yang biasanya di bidang operasional atau teknis.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mencakup empat variabel utama, yaitu disiplin kerja dan efikasi diri sebagai variabel *independen*, kinerja karyawan sebagai variabel *dependen*, serta keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil analisis untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja**

Item	Disiplin kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	1,85%	2	3,70%	5	9,26%	22	40,74%	24	44,44%	4,22
X1.2	3	5,56%	1	1,85%	7	12,96%	23	42,59%	20	37,04%	4.05
X1.3	1	1,85%	2	3,70%	7	12,96%	17	31,48%	27	50,00%	4.27
X1.4	2	3,70%	3	5,56%	6	11,11%	25	46,30%	18	33,33%	4.02
X1.5	1	1,85%	3	5,56%	8	14,81%	21	38,89%	21	38,89%	4.07
X1.6	3	5,56%	1	1,85%	7	12,96%	18	33,33%	25	46,30%	4.13
Jumlah rata-rata											4.13

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 variabel Disiplin Kerja (X1) yang diukur melalui enam indikator, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja karyawan berada dalam kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4.13 pada skala Likert 1–5. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kedisiplinan dalam lingkungan kerja mereka.

Indikator X1.1, yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja, memperoleh skor rata-rata tertinggi kedua sebesar 4.22, dengan dominasi

responden pada kategori *Setuju* (41.8%) dan *Sangat Setuju* (43.6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran tinggi untuk hadir dan pulang kerja sesuai ketentuan. Selanjutnya, indikator X1.3, yakni konsistensi dalam menjalankan tugas tanpa pengawasan langsung, memiliki skor tertinggi yaitu 4.27, menandakan bahwa mayoritas karyawan menunjukkan tanggung jawab dan integritas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Indikator X1.2 yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan juga mendapat respon positif dengan skor rata-rata 4.05, sementara X1.4 yang mengukur ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memperoleh skor 4.02. Kedua nilai tersebut mengindikasikan bahwa meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan, mayoritas karyawan sudah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Adapun indikator X1.5 dan X1.6, yang masing-masing menilai penggunaan waktu kerja secara produktif dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, juga mencatat skor tinggi masing-masing sebesar 4.07 dan 4.13, memperkuat kesimpulan bahwa budaya disiplin telah terbentuk dengan cukup baik di lingkungan kerja yang diteliti.

**Tabel 4. 3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri**

Item	Efikasi diri										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	3	5,56%	5	9,26%	5	9,26%	24	44,44%	17	31,48%	3.85
X2.2	4	7,41%	5	9,26%	6	11,11%	20	37,04%	19	35,19%	3.83
X2.3	3	5,56%	5	9,26%	5	9,26%	26	48,15%	15	27,78%	3.85
X2.4	3	5,56%	4	7,41%	4	7,41%	28	51,85%	15	27,78%	3.89
X2.5	3	5,56%	4	7,41%	5	9,26%	18	33,33%	24	44,44%	4.04
X2.6	3	5,56%	5	9,26%	1	1,85%	32	59,26%	13	24,07%	3.87
Jumlah rata-rata											3.89

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh rata-rata skor sebesar 3.89, yang menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan berada dalam kategori tinggi. Mayoritas responden cenderung *setuju* dan *sangat setuju* dengan pernyataan yang diberikan pada seluruh indikator.

Indikator dengan skor tertinggi adalah X2.5 (keyakinan menyelesaikan

tugas meskipun sulit) dengan nilai 4.04, diikuti oleh X2.4 (percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan) sebesar 3.89, dan X2.6 (meyakini kemampuan dalam menghadapi tantangan) sebesar 3.87. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Sementara indikator lainnya juga menunjukkan skor yang konsisten tinggi, menandakan bahwa secara umum para karyawan merasa mampu, percaya diri, dan bertanggung jawab atas kinerjanya.

Dengan demikian, efikasi diri karyawan berada dalam kondisi yang baik dan dapat menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi.

**Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel kinerja karyawan**

Item	Kinerja karyawan										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	1	1,85%	2	3,70%	5	9,26%	21	38,89%	25	46,30%	4.20
Y.2	1	1,85%	2	3,70%	5	9,26%	24	44,44%	22	40,74%	4.22
Y.3	1	1,85%	2	3,70%	7	12,96%	27	50,00%	17	31,48%	4.17
Y.4	1	1,85%	2	3,70%	2	3,70%	22	40,74%	27	50,00%	4.28
Y.5	1	1,85%	2	3,70%	1	1,85%	27	50,00%	23	42,59%	4.28
Jumlah rata-rata											4.23

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 yang diukur melalui lima indikator, diperoleh rata-rata skor sebesar 4.23, yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada kategori *setuju* dan *sangat setuju* terhadap seluruh indikator.

Indikator dengan nilai tertinggi adalah Y.4 (ketepatan menyelesaikan tugas) dan Y.5 (hasil kerja sesuai harapan), masing-masing memiliki mean sebesar 4.28, diikuti oleh Y.2 (memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan) dengan nilai 4.22. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa telah menunjukkan tanggung jawab serta mampu menyelesaikan tugas secara

tepat waktu dan sesuai target.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan telah menunjukkan tingkat kinerja yang optimal, yang tercermin dari konsistensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

**Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keterikatan kerja**

Item	Keterikatan kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	1	1,85%	3	5,56%	3	5,56%	21	38,89%	26	48,15%	4.31
Z.2	1	1,85%	2	3,70%	4	7,41%	30	55,56%	17	31,48%	4.20
Z.3	1	1,85%	3	5,56%	3	5,56%	21	38,89%	26	48,15%	4.33
Z.4	1	1,85%	2	3,70%	3	5,56%	25	46,30%	23	42,59%	4.22
Z.5	2	3,70%	2	3,70%	3	5,56%	32	59,26%	15	27,78%	4.35
Jumlah rata-rata											4.28

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini ditunjukkan dari dominasi jawaban pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator yang diukur. Indikator Z.5, yang berkaitan dengan komitmen dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 4,35, dengan 46,3% responden menyatakan sangat setuju dan 44,4% setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bangga dan menikmati keterlibatannya dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Sementara itu, indikator Z.2 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 4,20, meskipun demikian, nilai ini masih berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam persepsi terhadap indikator ini, secara umum karyawan tetap merasa terikat secara positif. Indikator lainnya, seperti Z.1, Z.3, dan Z.4, juga menunjukkan konsistensi jawaban pada kategori tinggi, memperkuat gambaran bahwa para karyawan menunjukkan keterikatan yang kuat baik secara afektif, kognitif, maupun perilaku terhadap pekerjaan mereka.

Dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,28, variabel keterikatan kerja dapat dikategorikan sangat baik. Tingginya skor ini menandakan bahwa karyawan merasa memiliki pekerjaan mereka, menikmati tugas-tugas yang dilakukan, serta memiliki dorongan internal yang kuat untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini menjadi modal penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan produktivitas secara berkelanjutan.

### 4.3 Hasil Uji Analisis Data SEM PLS

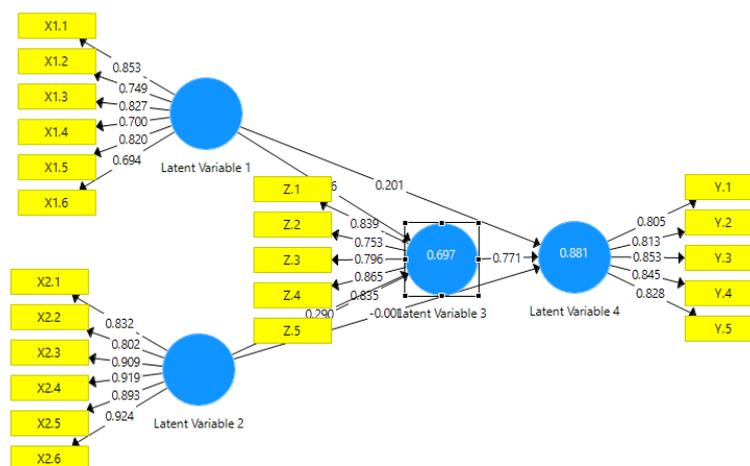
#### 4.3.1 Outer Model

##### 1. Uji Validitas

##### a. Convergent Validity

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk menilai kesesuaian dimensi antar pernyataan yang diberikan kepada responden dalam penelitian. Validitas konvergen dapat dikatakan terpenuhi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah hasil uji *outer model*:

**Gambar 4. 1 Outer Model (Running Pertama)**



Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil *outer model*, nilai *loading factor* yang diperoleh disajikan dalam tabel berikut:

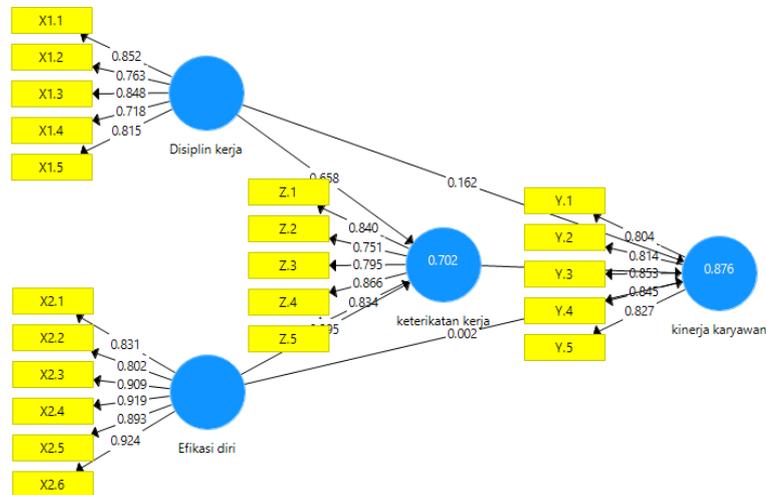
**Tabel 4. 6 Uji Loading Factor (Running Pertama)**

Variabel	Item	Loading Factor Value	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,853	Valid
	X1.2	0,749	Valid
	X1.3	0,827	Valid
	X1.4	0,700	Valid
	X1.5	0,820	Valid
	X1.6	0,694	<b>Tidak Valid</b>
Efiaksi Diri (X2)	X2.1	0,832	Valid
	X2.2	0,802	Valid
	X2.3	0,909	Valid
	X2.4	0,919	Valid
	X2.5	0,893	Valid
	X2.6	0,924	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,805	Valid
	Y.2	0,813	Valid
	Y.3	0,853	Valid
	Y.4	0,845	Valid
	Y.5	0,828	Valid
Keterikatan Kerja (Z)	Z.1	0,839	Valid
	Z.2	0,753	Valid
	Z.3	0,796	Valid
	Z.4	0,865	Valid
	Z.5	0,835	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa *loading factor value* sebagian besar lebih dari 0,7. Namun, terdapat satu item pernyataan dengan nilai *loading factor* di bawah 0,7, yaitu pada variabel Disiplin Kerja (X1.6). Oleh karena itu, item yang tidak valid dieliminasi, lalu dilakukan pengujian ulang *outer model* kedua seperti berikut:

**Gambar 4. 2 Loading Factor (Running Kedua)**



Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji *outer model* menunjukkan nilai *loading factor*, yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 7 Uji Loading Factor (Runing Kedua)**

Variabel	Item	Loading Factor Value	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,852	Valid
	X1.2	0,763	Valid
	X1.3	0,848	Valid
	X1.4	0,718	Valid
	X1.5	0,815	Valid
Efiaksi Diri (X2)	X2.1	0,831	Valid
	X2.2	0,802	Valid
	X2.3	0,909	Valid
	X2.4	0,919	Valid
	X2.5	0,893	Valid
	X2.6	0,924	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,804	Valid
	Y.2	0,814	Valid
	Y.3	0,853	Valid
	Y.4	0,845	Valid
	Y.5	0,827	Valid
Keterikatan Kerja (Z)	Z.1	0,840	Valid
	Z.2	0,751	Valid

	Z.3	0,795	Valid
	Z.4	0,866	Valid
	Z.5	0,834	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *outer model* menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Pada variabel Disiplin Kerja (X1), semua indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, dengan nilai tertinggi sebesar 0,852 pada indikator X1.1 dan nilai terendah sebesar 0,718 pada indikator X1.4. Variabel Efikasi Diri (X2) juga menunjukkan hasil yang valid, dengan nilai *loading factor* berkisar antara 0,802 hingga 0,924. Selanjutnya, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,804 pada indikator Y.1 dan tertinggi sebesar 0,853 pada indikator Y.3, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator tetap valid. Terakhir, variabel Keterikatan Kerja (Z) juga menunjukkan validitas dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,866 pada indikator Z.4 dan terendah sebesar 0,751 pada indikator Z.2. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen, artinya bahwa setiap indikator mampu dan bisa merepresentasikan variabelnya dengan baik.

Berikutnya, dalam pengujian validitas konvergen, dilakukan analisis terhadap *average variance extracted* (AVE) yang dijabarkan pada tabel 4.8:

**Tabel 4. 8 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE value	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,641	Valid
Efikasi Diri (X2)	0,670	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,687	Valid
Keterikatan Kerja (Z)	0,776	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam uji validitas konvergen, nilai *average variance extracted* (AVE) digunakan untuk menilai seberapa besar indikator dalam suatu variabel mampu menjelaskan varians yang ada. Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,641, yang menunjukkan bahwa indikator dalam variabel ini cukup mampu menjelaskan variansnya. Variabel efikasi diri memiliki nilai AVE sebesar 0,670, yang juga memenuhi kriteria validitas konvergen. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan memiliki nilai

AVE sebesar 0,687, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikatornya. Sementara itu, variabel keterikatan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,776, yang memenuhi batas minimum validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen, karena nilai AVE masing-masing variabel berada di atas ambang batas 0,50.

c. *Discriminant Validity*

**Tabel 4. 9 Nilai Cross Loadings**

	<b>Disiplin kerja (X1)</b>	<b>Efikasi Diri (X1)</b>	<b>Keterikatan kerja (Z)</b>	<b>Kinerja karyawan (Y)</b>
X1.1	0,852	0,344	0,644	0,679
X1.2	0,763	0,363	0,594	0,611
X1.3	0,848	0,464	0,731	0,717
X1.4	0,718	0,355	0,582	0,550
X1.5	0,815	0,351	0,625	0,633
X2.1	0,413	0,831	0,467	0,484
X2.2	0,372	0,802	0,497	0,412
X2.3	0,437	0,909	0,543	0,515
X2.4	0,432	0,919	0,581	0,541
X2.5	0,398	0,893	0,549	0,532
Z2.6	0,436	0,924	0,548	0,475
Y.1	0,686	0,422	0,742	0,804
Y.2	0,624	0,535	0,790	0,814
Y.3	0,559	0,383	0,745	0,853
Y.4	0,732	0,526	0,817	0,845
Y.5	0,708	0,452	0,758	0,827
Z1	0,678	0,534	0,840	0,767
Z2	0,640	0,410	0,751	0,735
Z3	0,656	0,596	0,795	0,711
Z4	0,737	0,495	0,866	0,827
Z5	0,531	0,431	0,834	0,762

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, masing-masing item terhadap konstruksya lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya. Dari hasil analisa *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

## 2. Uji Reabilitas

### a. *Cronbach's alpha* dan *Compsite reliability*

Untuk memastikan bahwa tidak terdapat permasalahan dalam pengukuran, langkah terakhir dalam evaluasi *outer model* adalah menguji unidimensionalitas model. Menurut Hair (2021), semakin besar nilai pengujian, semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya. Reliabilitas dapat dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* mencapai atau melebihi 0,7. Pengujian unidimensionalitas ini dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang disajikan pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4. 10 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha Value***

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,899	0,859	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,954	0,942	Reliabel
Keterikatan Kerja (Z)	0,910	0,876	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,916	0,886	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, variabel disiplin kerja memiliki *composite reliability* sebesar 0,899 dan *Cronbach's alpha* 0,859. Variabel efikasi diri menunjukkan *composite reliability* 0,954 dan *Cronbach's alpha* 0,942. Variabel keterikatan kerja memiliki *composite reliability* 0,910 dan *Cronbach's alpha* 0,876, sedangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan *composite reliability* 0,916 dan *Cronbach's alpha* 0,886. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### 4.3.2 *Inner Model*

#### 1. *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* diperoleh melalui pengujian *PLS-Algorithm*. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *R-Square* untuk setiap hubungan antar variabel. Berikut adalah hasilnya yang ditampilkan dalam Tabel 4.11:

**Tabel 4. 11 Nilai R-Square**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Keterikatan Kerja (Z)	0,702	0,690
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	0,869

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa semua variabel *independen* (X) yaitu disiplin dan efikasi diri, mampu memberikan nilai kebagusan atau memiliki pengaruh terhadap variabel mediasi (Z) yaitu keterikatan kerja sebesar 70,2%, sedangkan 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, Variabel *independen* (X), yaitu disiplin kerja dan efikasi diri, berkontribusi terhadap variabel *dependen* (Y), yaitu kinerja karyawan, sebesar 87,6%, sementara 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, nilai *R-Square* untuk hubungan disiplin kerja dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja sebesar 0,690, menunjukkan bahwa model ini berada pada kategori moderat. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk hubungan disiplin kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan sebesar 0,869, yang juga mengindikasikan model dengan kategori moderat.

## 2. *F-Square* ( $F^2$ )

Nilai *f-square* berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel dalam penelitian, terutama dalam analisis regresi atau *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Nilai ini membantu menentukan apakah suatu variabel independen memiliki dampak kecil, sedang, atau besar terhadap variabel dependen. Berdasarkan Cohen (1988), nilai *f-square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *f-square*, semakin besar pula pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam model penelitian.

**Tabel 4. 12 Nilai F-Square**

	Disiplin Kerja (X1)	Efikasi Diri (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)			1,128		Pengaruh Besar
				0,078	Pengaruh kecil
Efikasi Diri (X2)			0,227		Pengaruh sedang
				0,000	Tidak berpengaruh
Keterikatan Kerja (Z)				1,543	Pengaruh Besar
Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai *f-square* menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Besar terhadap Keterikatan Kerja dengan nilai 1,128. Sementara itu, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tergolong kecil dengan nilai 0,078. Efikasi diri memiliki pengaruh sedang terhadap keterikatan kerja dengan nilai *f-square* 0,227, sedangkan terhadap kinerja karyawan hanya bernilai 0,000, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Adapun keterikatan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai *f-square* 0,543.

### 3. Path Coefficient

*Path coefficient* dapat digunakan untuk memeriksa bagaimana hubungan antar variabel positif atau negatif. Apabila *path coefficient* bernilai antara -1 hingga 1, semakin mendekati angka -1 atau 1 maka semakin kuat hubungannya (Ghozali & Latan, 2015). Variabel memiliki hubungan positif jika nilai *path coefficient* lebih dari 0, dan hubungan negatif jika kurang dari 0.

**Tabel 4. 13 Path coefficient**

	Disiplin Kerja (X1)	Efikasi Diri (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)			0,658	0,162
Efikasi Diri (X2)			0,295	0,002
Keterikatan Kerja (Z)				0,801
Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 0,658 dan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,162. Hubungan efikasi diri terhadap keterikatan kerja sebesar 0,295 dan hubungan efikasi diri terhadap kinerja karyawan sebesar 0,002. Sedangkan hubungan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,801. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang positif, dikarenakan nilai path coefficient lebih dari 0.

#### **4.3.3 Uji Hipotesis**

##### *1. Redirect Effect*

*Path coefficient* membantu dalam memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta apakah pengaruh tersebut bersifat memperkuat atau melemahkan hubungan di dalam model penelitian. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga 1, di mana semakin mendekati -1 atau 1, semakin kuat hubungan antara variabel tersebut (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4. 14 Nilai Path Coefficient**

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistik	P Value	Keterangan
Disiplin Kerja →Keterikatan Kerja	0,658	0,635	0,136	4,828	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja →Kinerja Karyawan	0,162	0,150	0,091	1,777	0,076	Tidak Signifikan
Efikasi Diri →Keterikatan Kerja	0,295	0,302	0,121	2,441	0,015	Signifikan
Efikasi Diri →Kinerja Karyawan	0,002	0,003	0,073	0,024	0,981	Tidak Signifikan
Keterikatan Kerja →Kinerja Karyawan	0,801	0,794	0,112	7,133	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.14, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karena dengan nilai Original Sample 0,658, Sample Mean 0,635 Standart Deviation 0,136, T statistik 4,828 dan nilai *P-value* sebesar 0,000. Namun, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Original Sample 0,162, Sample Mean 0,152 Standart Deviation 0,091, T Statistik sebesar 1,777 dan *P-value* sebesar 0,076. Sementara itu, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karena nilai Original Sample 0,295, Sample Mean 0,302 Standart Deviation 0,121, T Statistik 2,441 dan nilai *P-value* yang diperoleh 0,015. Namun, efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Original Sample 0,002, Sample Mean 0,003 Standart Deviation 0,073, T Statistik sebesar 0,024 dan *P-value* sebesar 0,981. Selain itu, Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan karena nilai Original Sample 0,801, Sample Mean 0,794, Standart Deviation 0,112, T Statistik 7,133 dan nilai *P-value* sebesar 0,000.

## 2. Indirect Effects

**Tabel 4. 15 Specific Indirect Effects**

	<b>Original Sample</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>Standart Deviation</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja →Keterikatan Kerja →Kinerja Karyawan	0,526	0,505	0,122	4,300	0,000	Signifikan
Efikasi Diri →Keterikatan Kerja →Kinerja Karyawan	0,236	0,242	0,105	2,249	0,025	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan efikasi diri (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja (Z) yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai Original Sample 0,526, Sample Mean 0,505 Standart Deviation 0,122, T-value sebesar 4.300 dan P-value sebesar 0.000, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka komitmen kerja mereka semakin meningkat dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Efikasi diri memiliki pengaruh yang lebih kuat dengan nilai Original Sample 0,236, Sample Mean 0,242 Standart Deviation 0,105, T-value sebesar 2,249 dan P-value sebesar 0,025, yang berarti bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri sendiri meningkatkan komitmen kerja mereka dan mengarah pada kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri dan disiplin kerja merupakan faktor penting untuk pengembangan keterlibatan kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 1,777 yang lebih kecil dari t-tabel 1,960 dan p-value sebesar 0,076 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Ini berarti hipotesis ditolak, dan disiplin kerja belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, kemungkinan karena belum didukung oleh motivasi, budaya kerja, atau sistem penghargaan yang memadai..

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Afifah, (2020). yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun disiplin penting, tanpa dukungan budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif, kedisiplinan belum mampu mendorong kinerja secara langsung. Banyak karyawan masih alfa tanpa keterangan, menandakan bahwa disiplin belum menjadi bagian dari karakter kerja. Oleh karena itu, disiplin perlu didukung oleh faktor lain agar berdampak nyata pada peningkatan kinerja. Hasil ini juga sejalan penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati, (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT LKM Demak Sejahtera. Rendahnya kualitas kedisiplinan, lemahnya pengawasan, dan fokus pada tanggung jawab formal tanpa memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja membuat disiplin belum mampu mendorong peningkatan kinerja. Disiplin perlu didukung oleh faktor internal dan eksternal seperti kepemimpinan, reward, dan pengembangan karyawan agar efektif.

Hasil tersebut didukung oleh pandangan islam pada Surat Al-Mumtahanah ayat 8:

لَا يَنْهَىٰكُمُ اللَّهُ عَنِ الدِّينِ أَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَمَ أٌخْرِجُوكُمْ مِّن دِيَارِكُمْ أَن تَبَرُّوهُم  
وَتُقْسَطُوا إِلَيْهِمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسَطِينَ ﴿٨﴾

Artinya: “Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangimu dalam urusan agama dan tidak mengusir

*kamu dari kampung halamanmu. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.”*

Ayat diatas mengajarkan bahwa Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil dalam setiap tindakan dan keputusan mereka. Keadilan ini mencakup tidak hanya soal mematuhi aturan formal, tetapi juga memperlakukan orang lain dengan adil, yang dalam konteks dunia kerja berarti menyeimbangkan disiplin dengan faktor lain seperti motivasi, budaya kerja yang positif, dan kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan mengingatkan kita bahwa kedisiplinan harus diimbangi dengan keadilan dalam memperlakukan setiap individu, termasuk dengan memberikan pelatihan, pengawasan, dan penghargaan yang adil. Dalam lingkungan kerja yang adil, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mengikuti aturan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Allah mengajarkan bahwa dengan sikap adil dalam segala hal, baik dalam tanggung jawab maupun hubungan antar individu, kita dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis, yang membawa kebaikan bagi semua pihak (Amaliasita & Astuti, 2023)

#### 4.4.2 Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 0,024 yang lebih kecil dari nilai t-tabel, serta nilai p-value sebesar 0,981 yang jauh melebihi batas signifikansi 0,05. Artinya, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan ditolak.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Median, (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kepercayaan diri karyawan akibat kurangnya pengalaman, pelatihan, dan dukungan lingkungan kerja. Efikasi diri saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa didukung oleh pelatihan, bimbingan atasan, dan suasana kerja yang mendukung.

Sebaliknya, hasil tersebut berbeda dengan temuan Ary et al., (2019) bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan self efficacy maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.

Hasil tersebut didukung oleh pandangan islam pada Surat Al-Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat diatas menekankan pentingnya peran pengetahuan dan pembelajaran dalam meningkatkan kualitas diri. Dalam konteks dunia kerja, ini berarti bahwa meskipun seorang karyawan memiliki rasa percaya diri, tanpa pengetahuan yang cukup atau pelatihan yang memadai, efikasi diri mereka mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Seperti halnya yang dijelaskan dalam ayat tersebut, Allah mengangkat derajat orang yang memiliki pengetahuan. Dengan kata lain, untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki pengetahuan yang mendalam dan keterampilan yang dibangun melalui pembelajaran dan pengalaman (Rofina,A.R.et al., 2024).

4.4.3 Peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, keterikatan kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 4,300 dan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan

bahwa meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, disiplin tetap dapat meningkatkan kinerja apabila karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Hasil tersebut didukung oleh pandangan islam pada Surat Al-Imran ayat 159:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِن حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.”

Ayat diatas menekankan pentingnya sikap lembut, perhatian, dan keterikatan emosional dalam hubungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, keterikatan kerja (yang mencerminkan rasa keterhubungan dan komitmen karyawan terhadap organisasi) memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun disiplin kerja saja tidak cukup. Ketika karyawan merasa terikat dan dihargai dalam organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen dan produktif dalam bekerja. Ayat ini juga mengajarkan pentingnya saling memahami, membangun hubungan yang baik, dan bekerja bersama dalam mencapai tujuan, yang merupakan inti dari keterikatan kerja (Melyani & Putra, 2019).

#### 4.4.4 Peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 2,249 dan nilai signifikansi 0,025, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Artinya, meskipun efikasi diri tidak

berpengaruh langsung terhadap kinerja, efikasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Hasil tersebut didukung oleh pandangan islam pada Surat At-Tawbah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ  
عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar; menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana.”

Ayat diatas mengajarkan pentingnya keterikatan dan kerja sama antar individu dalam mencapai tujuan bersama, yaitu, "Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka adalah penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar, mendirikan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana." Dalam konteks penelitian, ayat ini relevan karena menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi di antara karyawan dan organisasi dapat berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun efikasi diri tidak berpengaruh langsung. Keterikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, seperti yang dicontohkan dalam ayat tersebut, dapat meningkatkan rasa saling mendukung dan motivasi yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Ali N., 2021).

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti berhasil merumuskan kesimpulan yang sesuai dengan permasalahan yang telah diajukan. Kesimpulan ini membantu memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diteliti dan memberikan sumbangan penting pada pengetahuan di bidang tersebut. Dengan demikian, temuan dari peneliti ini memiliki nilai penting dalam pengembangan ilmu pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi dasar bagi peneliti berikutnya. Berikut adalah ringkasan dari kesimpulan yang diperoleh:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai *t-statistik* yang lebih kecil dari *t-tabel* dan *p-value* yang melebihi batas signifikansi 0,05. Artinya, meskipun disiplin kerja penting sebagai aturan dasar dalam organisasi, namun tanpa dukungan dari faktor lain seperti motivasi, budaya kerja yang kuat, kepemimpinan yang efektif, dan sistem penghargaan, disiplin saja tidak mampu mendorong kinerja karyawan secara optimal. Rendahnya pengaruh ini juga dapat menunjukkan bahwa karyawan mungkin patuh terhadap aturan, namun tidak disertai semangat atau dorongan intrinsik untuk berkinerja lebih baik.
2. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara. Efikasi diri, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja, juga tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Data Buana Nusantara. Ini bisa jadi disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengalaman kerja, minimnya pelatihan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Karyawan

mungkin memiliki potensi dan kepercayaan diri, namun hal tersebut tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa adanya peluang untuk mengembangkan diri, bimbingan dari atasan, dan sarana kerja yang memadai. Dengan kata lain, efikasi diri perlu dikombinasikan dengan faktor eksternal agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang tinggi.

3. keterikatan kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Data Buana Nusantara. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan variabel kunci yang menjembatani pengaruh disiplin terhadap kinerja. Meskipun disiplin tidak berpengaruh langsung, ketika karyawan memiliki keterikatan emosional dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan yang dimiliki dapat diarahkan menjadi perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang merasa terlibat dan terhubung dengan organisasi akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan kerja dan menjalankan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat keterikatan kerja melalui komunikasi yang baik, kejelasan peran, dan dukungan manajerial.
4. keterikatan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan PT. Data Buana Nusantara. Hasil ini menjelaskan bahwa meskipun efikasi diri tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan dapat menunjukkan kinerja yang baik jika mereka memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula. Keterikatan kerja bertindak sebagai saluran yang mengarahkan rasa percaya diri menjadi perilaku kerja yang efektif. Karyawan yang percaya diri dan merasa memiliki hubungan emosional yang positif dengan organisasi akan lebih terdorong untuk mengambil inisiatif, berinovasi, dan menyelesaikan tugas secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun iklim kerja yang mendukung

keterlibatan karyawan agar efikasi diri yang sudah dimiliki bisa diterjemahkan menjadi kinerja yang unggul.

## **5.2. Saran**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna, sehingga masih memerlukan penyempurnaan lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran dengan harapan dapat menjadi acuan untuk evaluasi dan perbaikan di masa mendatang. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
  - a. Diharapkan penelitian mendatang dapat mengulang kajian terhadap variabel dalam studi ini dengan melibatkan subjek dan objek yang berbeda.
  - b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji ulang dengan menggunakan variabel independen yang berbeda.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak berarti disiplin dapat diabaikan. PT. Data Buana Nusantara disarankan untuk membangun sistem disiplin yang lebih menyeluruh, bukan hanya berfokus pada aturan atau kehadiran semata. Perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang menjadikan disiplin sebagai nilai bersama, yang didukung oleh kepemimpinan yang konsisten dan sistem penghargaan yang adil. Selain itu, pengawasan yang aktif, komunikasi yang terbuka, serta pemahaman akan pentingnya disiplin dalam menunjang keberhasilan tim dan organisasi perlu diperkuat agar karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap ketertiban kerja.
  - b. Karena efikasi diri tidak terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, PT. Data Buana Nusantara perlu meningkatkan strategi dalam membangun kepercayaan diri karyawan melalui pendekatan yang lebih terstruktur. Hal ini dapat dilakukan dengan

menyediakan pelatihan yang relevan, mentoring dari atasan, dan pengembangan karier yang jelas. Lingkungan kerja juga harus mendukung karyawan untuk belajar dari kesalahan dan merayakan pencapaian, sekecil apa pun, sebagai bentuk penguatan psikologis. Dengan memberikan pengalaman kerja yang membangun dan didukung suasana yang positif, karyawan akan merasa lebih yakin terhadap kemampuannya, yang pada akhirnya bisa berdampak pada peningkatan kinerja secara tidak langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhamid, N., Abdelwahed, A., & Doghan, M. A. Al. (2023). *Developing Employee Productivity And Performance Through Work Developing Employee Productivity And Performance Through Work Engagement And Organizational Factors In An Educational Society*. March. <https://doi.org/10.3390/Soc13030065>
- Abdullah, W. (2021). *Disiplin Kerja Dalam Islam*. 152–168.
- Achmad Jajang Rukanda, & Faisal, A. (2023). Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mnc Wahana Wisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 14–28. <https://doi.org/10.35968/Jimspc.V12i1.1036>
- Aditya, B., & Ali, M. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima*. 2(1), 71–75.
- Ahmad, F., Bater, R., & Janwar, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics And Digital Business Review*, 3(4), 222–237. <https://doi.org/10.56910/Gemilang.V3i4.878>
- Akbar, M. F., Rohman, U., Ismail, S., Utami, N. S. P., & Elsyafitri, S. (2024). Resiliensi Psikologis Dalam Cobaan: Kajian Ilmiah Surat Al-Baqarah Ayat 286 Dan Implikasinya Dalam Kehidupan. *Journal Of Psychology Students*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.15575/Jops.V3i1.31945>
- Amran, A., & Taher, T. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/Jms.V1i1.473>
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i4.3928>
- 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>
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Ramayana Mal Bali ) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan Antara Perusahaan Menjadi Lebih Sengit Dan Kompetitif Pada Era Globalisasi*. 8(1), 6990–7013.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Cahyadi, B. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pt Asyki)*. 3(1), 28–39.
- Chimney, V. H. (2022). *Leadership Styles On Employee Engagement, Performance, And Job Satisfaction In Telecommunication Industry*.
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). *Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian*. 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan

- Pelanggan Salatiga. *International Journal Of Social Science And Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Desiana, N. E. (2019). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya)*. 7.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 17(2), 478–488.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Gaby I, R., Paulina Van, R., & Roring, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3938–3947.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175–190. <https://doi.org/10.54259/mudima.v1i3.167>
- Happy Y. Mogot, Lengkong, C. K., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal Emba, Volume 7 N(1)*, 881–890.
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan

- Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(107).
- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Ichwan Musa. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 50–58. <https://doi.org/10.31850/decision.v4i1.2125>
- Kasman, & Sara, Y. (2022). *Pengaruh Bimbingan Kelompok Dan Efikasi Diri Terhadap Penyesuaian Diri Siswa Dalam Perspektif Islam*. 4, 125–140.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*.
- Leonita, N. (2020). *Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja ( Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia )*. 2(2), 155–167.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/kinerja/article/view/1279/737>

- Letsoin, A. (2023). Perintah Bekerja Dalam Islam: Pelajaran Dari Qs. At-Taubah [9] Ayat 105. *Jahe: Jurnal Ayat Dan Hadits Ekonomi*, 1(4), 56–61.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/Kukima.V1i1.1806>
- Mawaddah, H. (2019). *Analisis Efikasi Diri Pada Mahasiswa Psikologi Unimal*. 2, 19–26.
- Median, M. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan The 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (2023)* 12(1) 418-426, 12(1), 418–426.
- Mulyadi, A. (2022). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. 7(1), 11–21.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)*. 5(2), 1119–1130.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/Mirai/article/view/705>
- Musoli, & Yamini, E. A. (2020). *Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour*. 11(3).
- Mustaan, & Hamdi, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 4047–4060.

- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). *Dampak Stres Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19*. 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V4i1.525>
- Permana, D. S., & Yunus, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. *Soetomo Business Review*, 3(2), 346–363.
- Pranitasari, D. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. 18(01).
- Pranitasari, D., Setianingsih, W., Prastuti, D., Hermastuti, P., Siti, E., & Saodah. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja*. 4(1), 373–386. <https://doi.org/10.54849/Monas.V4i1.94>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.61715/Jmeh.V2i1.78>
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). *Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya*. 9(1).
- Pungky, J., Ibrahim, S. M., Nugrahati, T., Nicko, V. A., Dian, S. F., & Karim, A. (2020). Self Esteem Dan Self Efficacy: Faktor Pembentuk Organizational Citizenship Behaviour Di Badan Usaha Milik Negara. *JFM: Journal Of Fundametalntal Management*, 1(1), 1–15.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1855>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. L.

- O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34. <https://Stieibmi.Ac.Id/Ojs/Ojsibmi/Index.Php/JIBMI/Article/View/168>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta. CV*.
- Surbakti, R. P. Br, & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 25–39. <https://doi.org/10.54367/Jmb.V22i1.1727>
- Suryani, I., Widaningsih, A., Sari, R. P., Harahap, A. I., & Putri, K. A. (2022). Nilai-Nilai Pendidikan Kedisiplinan Dalam Al-Qur'an Surah Al-Ashr Ayat 1-3 Menurut Tafsir Al-Maraghi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/16421>
- Sutiati, S., & Alhifni, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Asuransi Takaful Keluarga). *Jurnal Syarikah*, 8(1), 98–108.
- Syafitri, R. A., & Endangiryanti. (2022). Theeffectofworkdisciplineandjobsatisfactionthroughworkengagementonemployeepformance Kantor Poscabang Utamasurabaya 60000. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2620–2627. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 458–468.

- Tobi, I. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Limboto Kabupaten Gorontalo*. 6(2), 24–36.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. [Http://Jurnal.Manajemen.Upb.Ac.Id](http://Jurnal.Manajemen.Upb.Ac.Id)
- Vinyu, C. (2023). *The Impact Of Corporate Entrepreneurship And Human Resources Management Practices On Organisational Performance : The Mediating*. February.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. [Https://Jurnal.Uniraya.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/237](https://Jurnal.Uniraya.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/237)
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi Dan Motivasi , ( Literature Review MSDM )*. 1(1), 1–14.
- Wijaya, H., Emelda, Alamsyah, R., Supriyanto, F., & Subardi, L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Sekayu. *Jurnalmanajemen Kompeten*, 7(2), 52–66.
- Yasin, N., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . PLN ( Persero ) ULP Belopa. *SEIKO : Journal Of Management & Business*, 6(1), 434–441. [Https://Doi.Org/10.37531/Sejaman.Vxix.457](https://Doi.Org/10.37531/Sejaman.Vxix.457)
- Yeh, C., Lin, H., Wang, Y., Wang, Y., & Lo, C. (2021). Investigating The Relationships Between Entrepreneurial Education And Self-Efficacy And Performance In The Context Of Internet Entrepreneurship. *The International Journal Of Management Education*, 19(3), 100565. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Ijme.2021.100565](https://Doi.Org/10.1016/J.Ijme.2021.100565)

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada

Karyawan PT. Data Buana Nusantara

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) dalam program studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA NUSANTARA**". saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner penelitian yang saya sertakan berikut ini. Kuesioner ini digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir perkuliahan oleh karena identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Sebelum mengisi kuesioner, mohon dibaca petunjuk pengisiannya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Hormat Saya,

Rizki Agung Yusuf Rosdianto

### **Petunjuk Pengisian:**

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan benar dan teliti.
2. Isilah setiap pernyataan dengan jujur dan tepat.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau keadaan anda pada salah satu jawaban yang telah tersedia sebagai berikut:

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA**  
**PT. DATA BUANA NUSANTARA**

**A. Identifikasi Responden**

1. Jenis Kelamin :
2. Berapa usia Anda saat ini :
3. Berapa lama saudara/i bekerja di PT. Data Buana Nusantara:
4. Apa pendidikan terakhir saudara :

Data Responden Dalam Bentuk Angket

Pertanyaan	Jawaban
Jenis Kelamin	- Laki-Laki - Perempuan
Berapa usia Anda saat ini	
Berapa lama saudara/i bekerja di PT. Data Buana Nusantara	- < 5 Tahun - 5 -10 tahun - 15 - 20 tahun - > 20 tahun
Apa pendidikan terakhir saudara	- SD - SMP - SMA - S1 - S2

**B. Daftar Pernyataan**

**Disiplin Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menentukan prioritas kerja untuk menyelesaikan tugas lebih efektif.					
2.	Saya menggunakan waktu kerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas.					

3.	Saya selalu menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
4.	Saya mematuhi jam kerja dan tidak sering terlambat atau pulang lebih awal.					
5.	Saya berusaha memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saya tetap bertanggung jawab atas pekerjaan saya meskipun menghadapi kesulitan atau hambatan.					

### Efikasi Diri (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.					
2.	Saya merasa dihargai oleh pemimpin saat berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3.	Keberhasilan rekan kerja memberikan motivasi bagi saya untuk meningkatkan kemampuan.					
4.	Saya merasa hubungan dengan atasan mendukung kepercayaan diri saya dalam bekerja					
5.	Saya merasa mampu menghadapi tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan..					
6.	Saya memiliki keinginan kuat untuk meraih keberhasilan dalam setiap tugas yang diberikan.					

### Kinerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang sempurna sesuai kemampuan saya					

2.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.					
4.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan.					
5.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kerapian yang tinggi.					

### Keterikatan kerja (Z)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari pekerjaan saya.					
2.	Saya selalu memiliki semangat untuk memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan.					
3.	Saya memberikan usaha terbaik saya dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya selalu merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					

### Lampiran 2: Jawaban Responden

#### Disiplin Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	5	5	4	5	4
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	5

5	4	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	4	3
5	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	3	4
3	3	3	2	2	1
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	3
4	1	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5
3	5	4	5	4	5
4	4	5	5	3	4
5	4	5	4	5	4
5	3	4	5	4	5
4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5
5	4	3	4	4	5
4	5	4	5	4	3
3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	5
4	3	4	5	4	4
5	4	3	2	5	5
4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	4	1
5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	3	5
3	4	5	3	4	5
4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	3	4
4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	4

4	3	3	3	4	5
5	5	5	5	4	5
2	1	2	3	2	3
5	4	5	4	4	5
4	5	4	3	5	4
5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	3	5
4	3	5	1	4	4
5	4	3	5	5	4

### Efikasi Diri (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
4	4	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	5	5
4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4
5	4	5	4	3	5
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
5	1	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4
4	3	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4

5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4
2	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3
3	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
4	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4
2	4	2	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	5	4
3	3	4	5	5	4
4	5	3	4	4	4
5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4
3	2	3	3	3	2
4	5	4	3	5	4
5	5	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2
5	4	5	4	5	4
5	3	4	4	4	5
4	3	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	3	4

### Kinerja karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
4	4	3	4	4
1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
5	4	5	4	5
4	5	5	4	5

5	4	4	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	5	4
4	5	4	5	4
5	4	5	4	5
3	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	3	3	4	5
3	5	4	5	4
5	3	3	4	5
4	5	4	5	4
5	5	5	5	5
4	5	4	5	4
4	5	5	4	5
5	4	5	5	4
5	5	5	5	4
4	5	4	5	5
5	4	5	5	4
5	5	4	5	4
5	4	5	5	5
5	4	5	4	5
4	5	4	4	5
3	3	3	3	3
4	5	4	5	4
4	5	4	4	5
5	3	5	4	5
3	4	5	5	4
4	5	4	5	4
5	4	3	4	5
4	4	5	5	4
4	5	4	5	4
5	4	4	4	5
5	4	3	4	4
4	4	4	4	5
4	5	4	4	5
5	5	5	5	5
5	4	4	5	4
4	4	4	4	5
5	4	3	5	4
2	2	2	2	2

5	4	4	4	4
5	4	4	3	4
4	5	4	5	4
4	5	4	4	4
5	4	4	5	4
4	3	4	5	4

**Keterikatan kerja (Z)**

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
4	4	4	4	4
1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
4	5	4	5	4
5	4	4	5	5
5	4	5	4	5
5	4	5	5	5
5	4	5	5	4
4	4	4	4	4
5	4	4	5	5
5	4	3	5	4
5	4	5	5	4
4	3	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	4	4	1
4	5	5	4	5
5	4	5	5	4
4	5	4	5	5
4	4	5	5	5
5	4	5	5	4
4	5	4	5	4
5	4	4	5	5
5	4	5	4	3
4	3	5	4	4
5	5	4	5	4
5	4	5	5	4
4	4	4	5	5
5	4	4	3	4

5	4	4	5	4
3	3	3	3	3
5	4	5	4	4
4	5	4	5	4
2	5	3	4	4
5	4	5	4	4
5	4	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	5	4	4
4	4	5	4	4
4	4	5	4	5
5	5	4	3	4
4	5	4	4	4
5	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	2	4	3
4	4	4	4	5
4	5	5	4	4
2	2	2	2	2
4	3	5	4	4
3	4	5	4	4
5	4	5	4	5
4	5	5	4	4
5	4	5	4	4
5	4	5	4	4

### Lampiran 3: Dokumentasi kuisisioner

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA NUSANTARA

Assalamualaikum Wr. Wb.  
Kepada  
Karyawan PT. Data Buana Nusantara

Dengan Hormat,  
Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) dalam program studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA NUSANTARA**". saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner penelitian yang saya sertakan berikut ini. Kuesioner ini digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir perkuliahan oleh karena identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Sebelum mengisi kuesioner, mohon dibaca petunjuk pengisiannya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.  
Hormat Saya,

Rizki Agung Yusuf Rosdianto

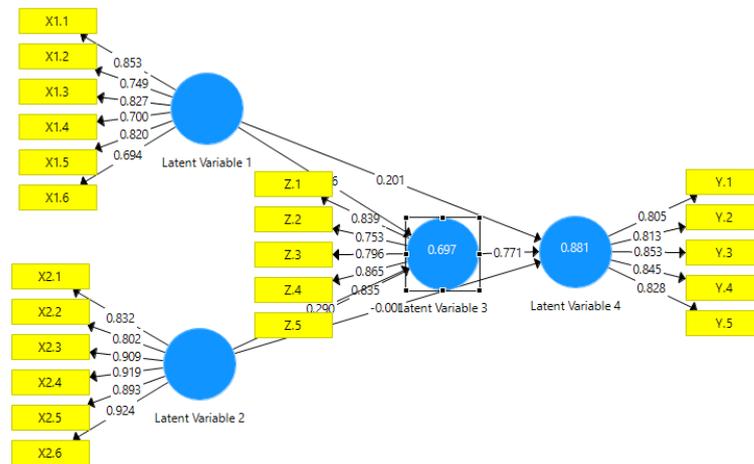
[rizkiagungyusufrosdianto20@gmail.com](mailto:rizkiagungyusufrosdianto20@gmail.com) [Ganti akun](#)



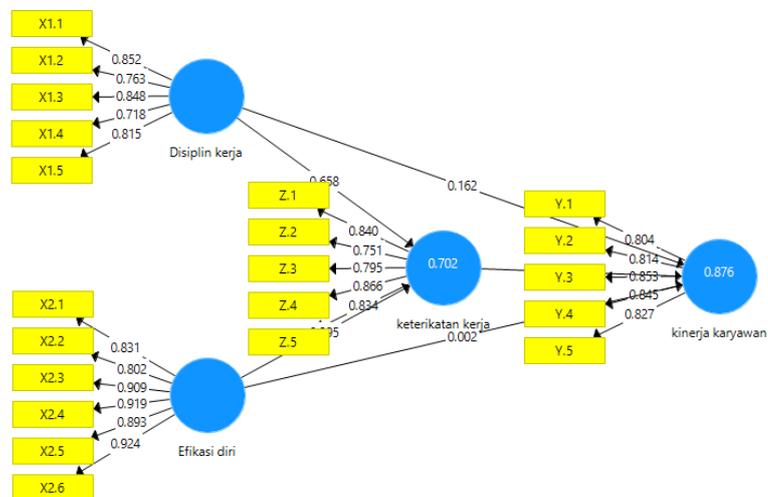
Tidak dibagikan

## Lampiran 4 : Hasil Olah Data Smart PLS 3

### Uji Pertama *Outer Loading*



### Uji Kedua *Outer Loading*



### *Discriminant Validity -Cross Loading*

	Disiplin kerja (X1)	Efikasi Diri (X1)	Keterikatan kerja (Z)	Kinerja karyawan (Y)
X1.1	0,852	0,344	0,644	0,679
X1.2	0,763	0,363	0,594	0,611
X1.3	0,848	0,464	0,731	0,717
X1.4	0,718	0,355	0,582	0,550

X1.5	0,815	0,351	0,625	0,633
X2.1	0,413	0,831	0,467	0,484
X2.2	0,372	0,802	0,497	0,412
X2.3	0,437	0,909	0,543	0,515
X2.4	0,432	0,919	0,581	0,541
X2.5	0,398	0,893	0,549	0,532
Z2.6	0,436	0,924	0,548	0,475
Y.1	0,686	0,422	0,742	0,804
Y.2	0,624	0,535	0,790	0,814
Y.3	0,559	0,383	0,745	0,853
Y.4	0,732	0,526	0,817	0,845
Y.5	0,708	0,452	0,758	0,827
Z1	0,678	0,534	0,840	0,767
Z2	0,640	0,410	0,751	0,735
Z3	0,656	0,596	0,795	0,711
Z4	0,737	0,495	0,866	0,827
Z5	0,531	0,431	0,834	0,762

Uji Reabilitas- Cronbach's alpha dan *Compisite reliability*

### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance
Disiplin Kerja (...)	0.859	0.866	0.899	0.641
Efikasi Diri (X2)	0.942	0.946	0.954	0.776
Keterikatan Ker...	0.876	0.879	0.910	0.670
Kinerja Karyaw...	0.886	0.887	0.916	0.687

Inner Model- R-Square ( $R^2$ )

### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Keterikatan Ker...	0.702	0.690
Kinerja Karyaw...	0.876	0.869

Inner Model- F-Square ( $F^2$ )

### f Square

Matrix	f Square				
		Disiplin Kerja (...)	Efikasi Diri (X2)	Keterikatan Ker...	Kinerja Karyaw...
Disiplin Kerja (...)				1.128	0.078
Efikasi Diri (X2)				0.227	0.000
Keterikatan Ker...					1.543
Kinerja Karyaw...					

Inner Model- Path coefficient

### Path Coefficients

Matrix	Path Coefficients				
		Disiplin Kerja (...)	Efikasi Diri (X2)	Keterikatan Ker...	Kinerja Karyaw...
Disiplin Kerja (...)				0.658	0.162
Efikasi Diri (X2)				0.295	0.002
Keterikatan Ker...					0.801
Kinerja Karyaw...					

## Uji Hipotesis- *Direct Effect*

### Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Co
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
disiplin kerja -...	0.658	0.619	0.140	4.681	0.000
disiplin kerja -...	0.162	0.158	0.092	1.765	0.078
efikasi diri -> k...	0.295	0.312	0.133	2.223	0.027
efikasi diri -> ki...	0.002	-0.000	0.075	0.023	0.982
keterikatan kerj...	0.801	0.786	0.120	6.686	0.000

## Uji Hipotesis- *Indirect Effects*

### Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
disiplin kerja -...	0.526	0.485	0.129	4.094	0.000
efikasi diri -> k...	0.236	0.249	0.117	2.025	0.043

## Lampiran 5: Rekap Bimbingan

6/16/25, 8:11 PM

Print 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 : 210501110219  
Nama : Rizki Agung Yusuf Rosdianto  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA NUSANTARA INDONESIA

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	29 November 2024	bimbingan judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	2 Desember 2024	Bimbingan bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	5 Desember 2024	bimbingan bab 2	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	13 Desember 2024	bimbingan bab 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	25 Februari 2025	bimbingan bab 123	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	2 Mei 2025	bimbingan bab45	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	9 Mei 2025	bimbingan bab 45	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	19 Mei 2025	bimbingan semua bab	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 19 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

## Lampiran 6 : Surat Bebas Plagiarisme

6/8/25, 7:13 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 : Rizki Agung Yusuf Rosdianto  
NIM : 210501110219  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA PT. DATA BUANA NUSANTARA**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	9%	4%	19%

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

Malang, 8 Juni 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

### **Lampiran 7 : Biodata Peneliti**

Nama : Rizki Agung Yusuf Rosdianto  
Tempat, tanggal lahir : Blitar, 20 Juli 2003

Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : RT/RW 03/02 Dss. Slemanan Ds.  
Slemanan Kec. Udanawu Kab. Blitar

No. Telepon : 087720426345  
Email : [rizkiagungyusufrosdianto20@gmail.com](mailto:rizkiagungyusufrosdianto20@gmail.com)

Pendidikan Formal

2009 - 2015 : SDN Slemanan 01  
2015 - 2018 : SMPN 1 Udanawu  
2018 - 2021 : SMKN 1 Udanawu