

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *WORK ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BAGIAN *SEWING* PT SANDANG ASIA MAJU ABADI
(KAWASAN INDUSTRI WIJAYAKUSUMA TUGU SEMARANG)**

Arindi Rizqi Astuti¹, Widiartanto², Sudharto P. Hadi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

¹Email : arindirizqiaastuti@students.undip.ac.id

Abstract : *At PT Sandang Asia Maju Abadi there is an inequality of decline when measured using the Key Performance Indicator, employee performance scores fluctuate every year and even tend to decrease so that the target of increasing employee performance is not fulfilled. The purpose of this study is to determine the effect of discipline and motivation on the performance of the sewing department employees at PT Sandang Asia Maju Abadi through work engagement. This research uses explanatory research type. The sample used a random sampling technique of 100 respondents and the data collection technique used a questionnaire and interviews. The data analysis method used regression analysis using IBM SPSS version 26.0 tools. The results showed that there was an influence between work discipline on work engagement, work motivation on work engagement, work discipline on employee performance, work motivation on employee performance, and work motivation and discipline on employee performance. The advice given to PT Sandang Asia Maju Abadi is that the company must be firm if there are employees who violate the rules, the company can increase employee morale through various ways such as giving awards to employees who excel.*

Keywords: *Discipline; Motivation; Work Engagement; Employee Performance.*

Abstraksi: Pada PT Sandang Asia Maju Abadi terdapat ketimpangan penurunan setelah diukur menggunakan *Key Performance Indicator*, skor kinerja karyawan setiap tahunnya fluktuatif bahkan cenderung menurun sehingga target meningkatnya kinerja karyawan tidak terpenuhi. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* pada PT Sandang Asia Maju Abadi melalui *work engagement*. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research*. Sampel yang digunakan menggunakan teknik *random sampling* sebanyak 100 responden dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner serta wawancara. Metode analisis data yang digunakan yakni analisis regresi dengan menggunakan *tools* IBM SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap *work engagement*, motivasi kerja terhadap *work engagement*, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan kepada PT Sandang Asia Maju Abadi yakni perusahaan harus tegas apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan dan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui berbagai cara seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Kata Kunci: Disiplin kerja; Motivasi Kerja; *Work Engagement*; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era global seperti sekarang ini, ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang dengan pesat. Perkembangan tersebut merupakan tantangan bagi perusahaan yang dapat mengikis kondisi lingkungan apabila perusahaan atau organisasi tidak dapat mempertahankan eksistensinya. (Ratnasari et al. 2018). Guna mempertahankan eksistensinya, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola SDM yang dimiliki karena SDM merupakan aset terpenting pada *company*. (Busro 2018). Adanya sumber daya manusia yang bekerja secara optimal dapat mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuan serta dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kreativitas dan kemampuan kerja.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan bekerja secara efektif apabila memiliki kinerja yang tinggi. (Juliani and Nuridin 2019). Selain itu, sebuah perusahaan juga akan memiliki citra baik di mata konsumen karena kinerja sumber daya manusia yang baik serta dapat memberikan

kepuasan dan kepercayaan kepada konsumen. (Langgeng Ratnasari and Alivhia Thiyarara 2020). Fokus utama sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yaitu memberikan kontribusi nyata baik dalam

segi waktu maupun pikiran guna meningkatkan kinerja organisasi secara optimal. (Michael, 2017). Selain itu, sumber daya manusia juga berperan sebagai perantara antara perusahaan dengan masyarakat yang memiliki kepentingan dengan perusahaan melalui komunikasi. Oleh karena itu, perusahaan dalam proses penerimaan karyawan baru (*recruitment*) harus memerhatikan unsur-unsur seperti kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, sikap, dan kepribadian yang ada dalam diri calon karyawan supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.

Menurut (Herzberg, 2008) yang dikutip pada penelitian (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019) motivasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh 2 factor, yakni *motivation factor* dan *hygieni factor*. Adapun yang dimaksud dengan *motivation factor* adalah semangat dan kemauan yang berasal dari diri sendiri. Sedangkan *hygieni factor* adalah semangat dan kemauan seseorang dari luar. Kemauan seorang karyawan tersebut biasanya diperoleh dari insentif yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Teori yang membahas mengenai motivasi dan dikembangkan oleh Maslow dan Mathis (2006) menggolongkan lima kebutuhan pada manusia. Maslow (2006) mengatakan bahwa seseorang tidak akan melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan lain apabila kebutuhan dasar masih belum terpenuhi. Kebutuhan manusia yakni kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, kebersamaan, dan aktualisasi diri. Hal tersebutlah yang menjadi dasar untuk dijadikannya model dalam motivasi.

Selain motivasi, hal penting yang ada dalam diri karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai proses pengembangan pegawai supaya dapat mengontrol diri dalam melakukan pekerjaan supaya lebih efektif. (Suryanto, 2022:90). Disiplin tidak akan dikatakan efektif apabila kedisiplinan karyawan hanya berdasarkan ketakutan terhadap atasan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan seseorang dalam bekerja bukan ditunjukkan kepada seorang atasan. Dalam buku (Suryanto, 2022:90) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan seseorang yang dengan sadar dan bersedia untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

(Kahn, 1990) juga mengatakan bahwa *work engagement* merupakan ambisi yang ada dalam diri seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan, di mana karyawan yang *engege* akan meningkatkan kemampuan dan kemauan diri dalam setiap pekerjaannya, dan kemudian mereka akan bekerja menggunakan fisik, kognitif, dan emosional. Dalam hal ini, aspek fisik yang di maksud yaitu fisik karyawan yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan, yang dimaksud dengan aspek kognitif yaitu mengacu kepada kepercayaan karyawan kepada perusahaan, sedangkan aspek emosional digunakan oleh karyawan untuk merasakan adakah hal positif maupun negatif yang ada dalam perusahaan.

Pengukuran kinerja karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi dilakukan dengan menganalisis kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab, skill karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan lain sebagainya. Hasil dari pengukuran bertujuan untuk mengetahui serta mengevaluasi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Berikut merupakan perhitungan kinerja karyawan bagian sewing PT Sandang Asia Maju Abadi dari tahun 2017 - 2021.

Table Error! No text of specified style in document.. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian

Sewing Tahun 2017 - 2021

No	Key Performance Indicator (KPI)	Tahun				
		2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Kemampuan karyawan dalam mencapai target produksi	24,8	24,85	24,75	22	23
2	Kemampuan karyawan meminimalisir terjadinya cacat produksi	12,5	12,5	25	12,5	12,5
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	23,75	22,5	24,25	22	20
4	Tingkat kehadiran pekerja tepat waktu (07.00 - 16.00)	13	13,5	13,35	12,75	12
Skor Akhir (%)		84,05	82,9	97,35	79,25	77,5

Sumber : Divisi Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi

Key Performance Indicator ditentukan oleh dua aspek, yakni aspek kompetensi dan perilaku. Aspek yang digunakan dalam penelitian ini yakni aspek kompetensi. Dari pemaparan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa yang termasuk ke dalam *Key Performance Indicator* bagian kinerja karyawan yakni pada pengukuran kemampuan karyawan dalam mencapai target produksi. Dari tahun 2017 sampai 2021 disimpulkan bahwa kemampuan karyawan untuk mencapai target produksi mengalami penurunan dua kali pada tahun 2019 dan 2020. Sedangkan yang termasuk ke dalam *Key Performance Indicator* bagian disiplin kerja yakni pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat kehadiran tepat waktu. disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi memiliki persentase yang fluktuatif dari tahun ke tahun pada setiap indikator kinerja karyawan pada divisi *sewing*. Dari tahun 2017-2021 mayoritas karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik pada kepatuhan jam kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila dibandingkan penilaian kinerja tahun 2017 dan 2018, terjadi penurunan kinerja karyawan dari 84,05 menjadi 82,9. Sedangkan dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami kenaikan kinerja karyawan terutama pada kemampuan karyawan meminimalisir terjadinya cacat produksi. Sedangkan pada tahun 2019-2021 kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan karena adanya pandemi yang mewajibkan karyawan untuk bekerja dibagi ke dalam beberapa *shift* dan kegiatan distribusi terhambat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan divisi personalia pada PT Sandang Asia Maju Abadi, salah satu aspek kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau presensi setiap harinya. Pada wawancara yang dilakukan diperoleh informasi bahwa setiap hari terdapat karyawan yang alpa yang disebabkan oleh beberapa faktor pribadi karyawan. Berikut merupakan data absensi karyawan bagian *sewing* pada PT Sandang Asia Maju Abadi tahun 2018-2021.

Tabel 2. Disiplin Kerja Karyawan Bagian Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Sewing	Alpa	Persentase (%)
2018	1213	175	14,42
2019	1270	188	14,80
2020	1090	103	9,44
2021	1025	110	10,73

Sumber : Bagian Personalia PT Sandang Asia Maju Abadi

Kerangka Teori

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan salah satu ilmu yang membahas mengenai perilaku individu dalam organisasi maupun perusahaan (Wijaya, 2017). Tujuan dari adanya studi mengenai perilaku organisasi yakni untuk mempelajari mengenai organisasi dengan mengikuti perkembangan zaman dan memanfaatkan berbagai metode seperti ekonomi, psikologi, sosial, dan politik. Menurut beberapa ahli mengatakan bahwa organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda namun memiliki kesamaan dalam hal konseptual.

Dengan mengetahui perilaku individu yang berada dalam suatu organisasi akan membantu para manajer dalam menempatkan individu pada pekerjaan maupun jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Selain itu, mengetahui perilaku individu dalam organisasi juga dapat memudahkan manajer untuk memberikan motivasi yang tepat kepada individu supaya meningkatkan kinerja, menggerakkan dan mengintegrasikan individu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah diberikan oleh atasan (Basuki, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan suatu proses manajemen dalam suatu perusahaan, dimana *output* dari proses tersebut dibuktikan dengan adanya hasil yang dapat diukur. (Ratnasari and Thiyarara 2020). Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara prestasi kerja seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri dalam (Rina,2018), kinerja adalah keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab dalam perusahaan yang dibandingkan dengan beberapa asumsi seperti produktivitas atau hasil kerja, serta tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut (mangkunegara, 2021), kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah bekerja sesuai dengan prosedur dalam perusahaan.

Menurut (Suryanto, 2020:47) apabila seorang karyawan ingin mempunyai kinerja yang baik dan memiliki karya dalam perusahaan, maka harus memiliki dua hal yakni ada kemauan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Dalam rangka menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja, manajer dalam perusahaan diharapkan dapat memperbaiki hal *basic* seperti memperbaiki fasilitas maupun upah atau gaji. Selain itu juga manajer dapat memperhatikan aspek lain seperti membangun kedekatan sesama karyawan, berkomunikasi dengan baik kepada karyawan, dan lain sebagainya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen terpenting bagi suatu perusahaan guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. (Pranitasari and Khotimah 2021). Apabila dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan tidak disiplin atau melanggar peraturan dalam perusahaan, maka perusahaan cenderung akan sulit dalam mencapai kinerja yang optimal. (Indriasari and Susila, 2019). Kedisiplinan merupakan bentuk tanggung jawab sumber daya manusia dalam perusahaan terhadap tugas yang telah diberikan. (Maria Magdalena, 2020).

Penelitian (Ramon, 2019) disiplin kerja merupakan suatu sikap dari individu dalam suatu organisasi untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku secara suka rela. Sedangkan menurut disiplin merupakan bentuk tanggung jawab dari karyawan untuk mengikuti aturan dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan,2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seorang karyawan serta kesadaran untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku pada perusahaan.

Berdasarkan definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dimana karyawan selalu menaati peraturan dan etika perusahaan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan secara cepat dan tepat.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat menggerakkan dan meningkatkan semangat orang lain untuk bergerak mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan. (Yunimas and Putro 2016). Dalam kegiatan kerja, apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dapat berdampak positif bagi diri sendiri dan perusahaan. Bagi diri sendiri dapat meningkatkan kualitas dan citra baik terhadap perusahaan sedangkan bagi perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, organisasi, instansi, maupun lembaga, Motivasi merupakan salah satu unsur terpenting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Tujuan diberikannya motivasi kepada karyawan yaitu untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan produktivitas bekerja (Abraham H. Maslow. 1994).

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti upaya seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Menurut supriyono, motivasi adalah kemampuan dan kemauan seseorang dalam mengerjakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi seseorang dapat berasal dari dalam maupun luar individu itu sendiri. Motivasi adalah hasil dari adanya proses dalam bertindak untuk mencapai tujuan. Menurut (Weiner, 1990), motivasi merupakan kondisi seseorang untuk melakukan sesuatu dan akan tetap melakukan sesuatu tersebut untuk mencapai suatu tujuan.

(Slavin, 2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang menjadikan seseorang untuk mengambil keputusan dalam melangkah mencapai tujuan. Sedangkan Donald (2008) mengatakan bahwa motivasi adalah perubahan seseorang yang ditandai dengan rasa ingin mencapai tujuan dirinya. Dari pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan keadaan yang ada dalam manusia untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkannya.

Work Engagement

Menurut (Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris, 2008) *work engagement* merupakan konsep yang terdiri dari konstruk pengalaman dan multidimensional berupa kognisi, afeksi, perilaku, dan lain sebagainya karena individu yang engage akan memiliki level antusiasme untuk terlibat pada pekerjaan serta memiliki energi yang tinggi. Tidak hanya memiliki energi dan semangat yang tinggi, individu yang *engage* juga menikmati keterlibatan dalam pekerjaan tersebut serta melihat suatu permasalahan yang ada dalam pekerjaan sebagai hal yang menantang (Avicenna, M. 2019).

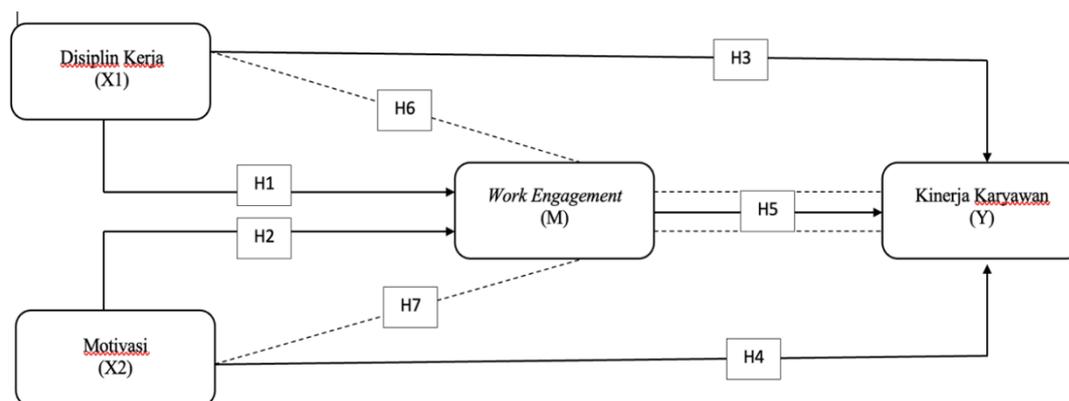
Karena *work engagement* bersifat individu, maka *work engagement* juga berbeda karena setiap individu memiliki level *trait* atau pandangan yang berbeda pula (Bakker, Arnold, Leiter, Michael, 2010). Level *engagement* individu akan semakin tinggi apabila semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu. *Work engagement* juga dilihat sebagai *discretionary effort* yaitu kondisi dimana karyawan dihadapkan oleh situasi dalam pekerjaan dan kemudian karyawan tersebut memiliki pilihan dan mereka bertindak untuk kepentingan organisasi. *Work engagement* berkaitan dengan perilaku individu dalam perusahaan yang meliputi semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan (*absorption*). Menurut (Rothbard, 2006) *engagement* adalah kehadiran individu secara psikologis dimana melibatkan *attention* dan *absorption* yang menjadi komponen penting. *Attention* merujuk pada kemampuan kognitif individu dalam perusahaan atau organisasi serta lamanya waktu yang diperlukan individu tersebut untuk memikirkan peranya dalam organisasi. Sedangkan *absorption* mengacu pada fokus individu untuk mengambil peran dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan kognitif serta paham akan peran dalam organisasi dimiliki oleh karyawan yang *engage*.

Menurut (Kahn, 2006) *work engagement* merupakan keterlibatan individu atau seorang karyawan dalam perusahaan secara psikologis dengan melaksanakan peran dalam perusahaan tersebut. Selain itu, (Rothbard, 2006) juga memiliki pemikiran yang sama dengan Kahn bahwa *work engagement* adalah adanya karyawan dalam perusahaan yang hadir secara psikologis dengan

melibatkan komponen work engagement yakni *attention* dan juga *absorption*.

Hipotesis

Terdapat tujuh hipotesis dalam penelitian ini, diantaranya yaitu H1 : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap *work engagement*, H2 : Ada pengaruh antara motivasi terhadap *work engagement*, H3 : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, H4 : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, H5 : Ada pengaruh antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan, H6 : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap



Gambar 1. Model Penelitian atau Kerangka Pemikiran Teoritis

kinerja karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel intervening, H7 : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel intervening. Guna memperjelas hipotesis tersebut, dibutuhkan adanya model hipotesis yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh variable bebas, yakni Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2), *Work Engagement* (M), serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat (dependent).

Metode

Penelitian ini merupakan tipe penelitian *explanatory research*. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner, dan studi literatur. Teknik penentuan sampel menggunakan *probability* sampling berupa random sampling dimana sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 karyawan bagian *sewing* PT Sandang Asia Maju Abadi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji f, sobel test, dan analisis jalur.

Hasil dan Pembahasan

Berikut pemaparan hasil analisis pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Work Engagement (Z) sebagai variabel intervening yang didapat melalui uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji t serta uji F, sobel test, dan analisis jalur.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.537	3.456

a. Predictors: (constants), Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.542 (R Square). Dapat diketahui bahwa 54,2% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) sedangkan sisanya (100% - 54,2% = 45,8%) merupakan faktor lain dari luar penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.836	3.685		3.212	.002
	Disiplin Kerja	1.117	.104	.736	10.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) adalah 1,117 dengan nilai konstanta 11,836. . Nilai konstanta sebesar 11,836 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel disiplin kerja maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 11,836. Artinya bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja, besarnya persepsi terhadap variabel kinerja karyawan telah mencapai angka 11,836. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,117. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 1,117 sehingga dapat diartikan semakin meningkat disiplin kerja seorang karyawan dalam perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Work Engagement

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.621	1.50986

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 62,5% variabel work engagement (Z) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) sedangkan sisanya (100% - 62,5% = 37,5%) merupakan faktor lain dari luar penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja terhadap *Work Engagement*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.219	1.610		3.864	.000
	Disiplin Kerja	.578	.045	.790	12.774	.000

Nilai konstanta sebesar 6,219 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel disiplin kerja maka variabel *work engagement* adalah sebesar 6,219. Artinya bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja, besarnya persepsi terhadap variabel *work engagement* telah mencapai angka 6,219. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,578. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel *work engagement* sebesar 0,578 sehingga dapat diartikan semakin meningkat kedisiplinan seorang karyawan dalam perusahaan maka semakin meningkat pula *work engagement*.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.616	1.519

a. Predictors: (constants), Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 62,0% variabel *work engagement* (Z) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X2) sedangkan sisanya (100% - 62,0% = 37,0%) merupakan faktor lain dari luar penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.812	1.500		5.208	.000
	Motivasi Kerja	.722	.057	.788	12.651	.000

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Nilai konstanta sebesar 7,812 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja maka variabel *work engagement* adalah sebesar 7,812. Artinya bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja, besarnya persepsi terhadap variabel *work engagement* telah mencapai angka 7,812. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,722. Hal tersebut menyatakan bahwa

variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel *work engagement* sebesar 0,722 sehingga dapat diartikan semakin meningkat motivasi kerja seorang karyawan dalam perusahaan maka semakin meningkat pula *work engagement*.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Work Engagement

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.849	2	208.424	113.235	.000 ^b
	Residual	178.541	97	1.841		
	Total	595.390	99			

a. Dependent Variable: Work Engagement

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

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 113.235. Langkah-langkah untuk melakukan uji f adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis 0 dan hipotesis alternatif

H0 : $\beta = 0$ memiliki arti bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap *work engagement*, Ha : $\beta \neq 0$ memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap *work engagement*.

2. Menentukan tingkat signifikansi yakni $\alpha = 0,01$ atau 10%

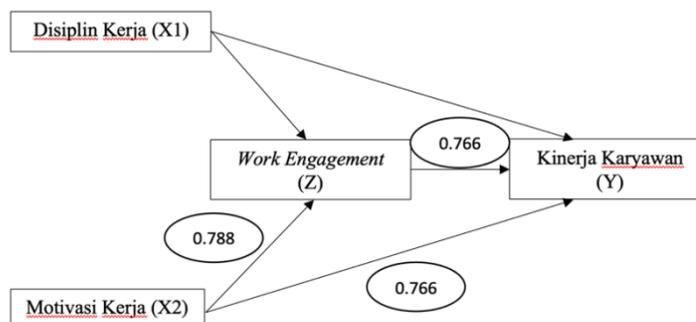
3. Menentukan F tabel

Dengan signifikansi 0,01 atau 10%, $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$ dan $df_2 (n-k)$ atau $100 - 2 = 98$. Dimana k merupakan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian dan n adalah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.

4. Pemenuhan kriteria dalam uji f yaitu sebagai berikut:

H0 diterima sedangkan Ha ditolak apabila F hitung < F tabel, H0 ditolak sedangkan Ha diterima apabila F hitung > F tabel. Nilai F hitung (113.235) > F tabel (3.52) maka Ha diterima dan H0 ditolak dan dapat ditarik kesimpulan bahwa **"terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap work engagement pada karyawan bagian sewing PT sandang Asia Maju Abadi"**.

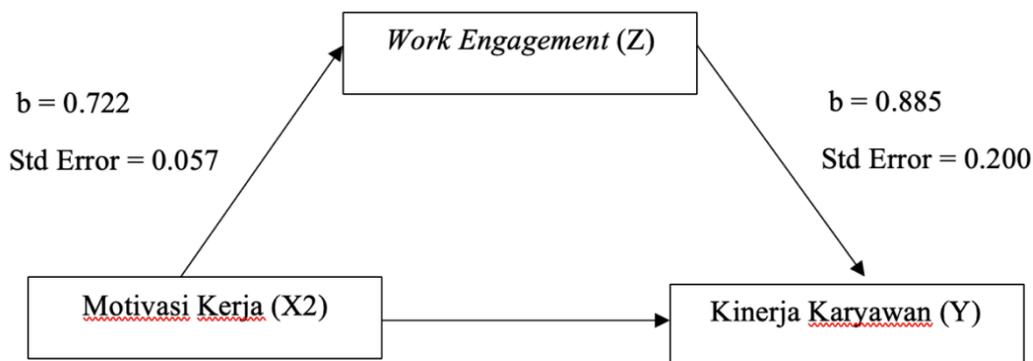
Untuk mengetahui analisis jalur pengaruh langsung maupun tidak langsung berdasarkan tabel regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Analisis Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement

Analisis pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *work engagement* (Z) sebagai variabel intervening diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.766. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *work engagement* (Z) sebagai variabel intervening adalah sebesar $(0.788) \times (0.766) = 0.603$. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai pengaruh langsung antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.766 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.603 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung.

Selanjutnya yaitu melakukan uji sobel dengan menggunakan nilai B dan Std. Error dari perhitungan di atas, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan gambar di atas, maka akan dilakukan uji sobel test menggunakan situs uji sobel test <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.722	Sobel test: 4.17742944	0.1529577	0.00002948
b	0.885	Aroian test: 4.1658752	0.15338194	0.00003102
s _a	0.057	Goodman test: 4.18908036	0.15253229	0.00002801
s _b	0.200	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Gambar 3. 1 Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement*

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh nilai t value (4,177) > t tabel (1,660) dan p value (0,000) < nilai signifikansi (0,1) maka terdapat pengaruh variabel *work engagement* dalam hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa "*work engagement* (Z) sebagai variabel intervening memediasi pengaruh positif motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian sewing PT Sandang Asia Maju Abadi".

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uji mediasi ataupun uji sobel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh intervening variabel *work engagement* dalam hubungan antara variabel motivasi kerja maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT Sandang Asia Maju Abadi sebagai variabel intervening parsial. Hal tersebut berarti bahwa hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui variabel *work engagement*. Akan tetapi, apabila tidak melalui variabel *work engagement* maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Pengaruh disiplin kerja akan lebih besar apabila melewati *work engagement* terlebih dahulu dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Pada variabel disiplin kerja saran yang diberikan yakni perusahaan harus bisa tegas apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan terhadap peraturan yang telah disepakati supaya kedisiplinan karyawan dapat tetap terjaga. Pada variabel motivasi kerja perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui berbagai cara seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pujian terhadap karyawan yang baik dalam bekerja, dan lain sebagainya. Selain itu, karyawan juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi serta berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Daftar Referensi

- Abdul Wakil. 2022. "Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Motivasi Dan Pengembangan Karir." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 3(1):37-44.
- Abraham H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta : PT. PBP.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, And Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1):47. Doi: 10.32528/Ipteks.V4i1.2109.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, And Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1):47. Doi: 10.32528/Ipteks.V4i1.2109.
- Amrullah Nur, Mudzhira. 2019. "Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai." *Jurnal Komodifikasi* 8:314-34.
- Avicenna, M. (2019). Hubungan Komitmen organisasi dan work engagement pada guru SMK. *Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, UII*.
- Badu, Syamsu Q., And Novianty Djafri. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
- Busro, Muhammad. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* 391.
- Engel. 2014. "Teori Motivasi." *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents* 10-22.
- Faria, Salvador, Sequeira Goncalves, Universitas Tribhuwana, And Tunggadewi Malang. 2018. "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Gajayana Tv." 7(2):150-57.
- Juliani, Inke, And Nuridin Nuridin. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Emsonic Indonesia." *Jurnal Manajemen Biskrisnadwipayana* 7(3). Doi: 10.35137/Jmbk.V7i3.353.

- Langgeng Ratnasari, Sri, And Okhe Alivhia Thiyarara. 2020. “Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan.” *Jurnal Bening* 7(2):221-32.
- Michael, Tomy. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua.” *Yogyakarta: Penerbit Bpfe-Ugm* 177.
- Prasetyo, Eko, Farid Riadi, Nenny Rinawati, And Retno Resawati. 2021 “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Acman: Accounting And Management Journal* 1(2):61-66. Doi: 10.55208/Aj.V1i2.20.
- Ratnasari, Miranda Diah, Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Bisnis, Konsentrasi Manajemen, And Sumber Daya. 2018. “Variabel Mediator Kemampuan Kerja.”