

# Pengaruh Motivasi Kerja, Employee Engagement, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember

Novita Dwi Susanti<sup>1\*</sup>, Maheni Ika Sari<sup>1</sup>, Rusdiyanto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember; e-mail [novitadwisusanti99@gmail.com](mailto:novitadwisusanti99@gmail.com), [maheni@unmuhjember.ac.id](mailto:maheni@unmuhjember.ac.id), [rusdiyanto@unmuhjember.ac.id](mailto:rusdiyanto@unmuhjember.ac.id)

DOI: <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.85>

\*Correspondensi: Novita Dwi Susanti

Email: [novitadwisusanti99@gmail.com](mailto:novitadwisusanti99@gmail.com)

Published: Mei, 2022



**Copyright:** © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember sebanyak 37 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan dan jurnal terkait untuk mendukung penelitian ini. Uji validitas instrumen menggunakan *Correclation Bivariate* sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronback Alpha*. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. analisis regresi linear berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember sebesar ( $\beta$ ) 0, 234 dengan signifikansi 0,003. *Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember sebesar ( $\beta$ ) 0, 688 dengan signifikansi 0,000. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember sebesar ( $\beta$ ) 0, 442 dengan signifikansi 0,002.

**Keywords:** Motivasi kerja<sup>1</sup>; Employee Engagement<sup>2</sup>; Disiplin Kerja<sup>3</sup>, Kinerja Pegawai<sup>4</sup>

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin tajam mengharuskan perusahaan memiliki daya juang yang tinggi yang tidak pernah merasa lelah dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan sumber daya organisasinya. Bisnis yang semakin hari membutuhkan inovasi, pelaku bisnis dituntut untuk terus melakukan inovasi agar, usahanya tetap bertahan dan hidup. Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal agar, tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Mengelola sumber daya manusia salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu dipicunya kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Rivai, 2009) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran maupun

---

kepegawaian dalam pencapaian perusahaan. Organisasi dan pegawai dua hal yang tidak mudah dipisahkan. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai semakin, baik kinerja karyawan semakin baik pula sebuah perusahaan. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tolok ukur pencapaian organisasi. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian kerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi tujuan-tujuan yang bersifat duniawi saja, ide kerja adalah untuk beribadah. Bekerja akan memberikan orang dapat makanan, tinggal disebuah rumah, memberikan nafkah keluarga, dan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik. Disinilah manusia dapat membayar zakat, bersedekah kepada orang yang membutuhkan dan berinfaq untuk kepentingan pembangunan islam secara keseluruhan. Seluruh sistem yang ada pada organisasi atau perusahaan direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan baik dan tepat agar dapat mengikuti persaingan bisnis yang kompetitif di era globalisasi saat ini.

Motivasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Motivasi juga perlu diperhatikan, motivasi kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Memotivasi pegawai bagi perusahaan itu sangat sulit, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi, yang mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut (Rivai, 2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2009) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Disimpulkan motivasi merupakan dorongan yang timbul berasal dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial yang dapat mendorong seseorang agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sikap pegawai, kebutuhan, persepsi, dan keputusan terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

*Employee engagement* juga faktor masalah yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang memiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik maupun secara emosional terhadap kinerja yang dimiliki suatu organisasinya. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi memiliki motivasi dan kinerja individu yang tinggi. Karyawan yang demikian sangat dibutuhkan oleh perusahaan demi

---

memperoleh kinerja organisasi yang berkualitas. *Employee engagement* adalah sebuah alat yang baik untuk membantu usaha setiap organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif atas orang lain. Manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diduplikasi atau ditiru oleh pesaing, serta dianggap sebagai aset yang paling berharga jika dikelola dengan baik dengan begitu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada sebuah perusahaan akan membantu orang merasa nyaman dan terikat dengan pekerjaan dan perusahaan.

*Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen peduli tentang pekerja dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas tujuan organisasi. Karakter personal yang positif adalah perasaan ber-energi yang mana diekspresikan melalui usaha yang berkelanjutan di tempat kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Perasaan positif, rasa antusias yang tinggi, dan berkeinginan kuat untuk mengeluarkan energi besar dalam mencapai tujuan organisasi terhadap pekerjaan dapat dikatakan dengan *employee engagement*. Manfaat *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan hingga profitabilitas. Tuntutan pekerjaan merupakan inisiator dari proses gangguan kesehatan dan sumber daya pekerjaan merupakan inisiator dari proses motivasi. Selain itu model menentukan bagaimana tuntutan dan sumber daya berinteraksi, serta memprediksi hasil penting organisasi. Disimpulkan persepsi positif karyawan melakukan pekerjaan dengan bersedia untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku yang memiliki kepentingan, dan fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusias pekerjaan yang tinggi untuk kebaikan dan pencapaian tujuan organisasi yang menguntungkan perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja juga salah satu masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Bentuk kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi tetapi faktor disiplin kerja juga sangat berpengaruh. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya masa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai, 2009). Kedisiplinan juga perlu diterapkan dalam kinerja pegawai agar berperilaku sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Dally, 2018) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin secara simultan memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dan pengujian secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Sagala, 2018) diperoleh hasil penelitian bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung}(7,836) > t_{tabel}(1,661)$ . pada hasil pengujian koefisien determinasi (uji  $R^2$ ) bernilai sebesar 0,344. Hal ini menunjukan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4%, sedangkan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa variabel motivasi, *employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jadi jika pada perusahaan PT. Barokah Sholawat Indonesia untuk meningkatkan motivasi, *employee engagement* dan disiplin kerja secara maksimal maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaannya, semakin dilakukan dengan optimal akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik untuk perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja yang memiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki motivasi kerja bisa dari dorongan yang timbul berasal dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan fisik, dan lingkungan sosialnya, keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik maupun secara emosional terhadap kinerja yang dimiliki suatu organisasinya dan disiplin kerja yang diterapkan dengan optimal.

PT. Barokah Sholawat Indonesia ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa arsitektur dan kontruksi bangunan. Perusahaan ini terbilang baru didirikan di tengah-tengah perusahaan bermunculan dibidang yang sama. Fenomena pada bidang jasa arsitektur perusahaan harus memiliki hubungan yang baik antar pelanggan, rekan kerja, rekan bisnis agar dapat memperluas jalinan perusahaan dan banyak dikenal. Semakin banyak dikenal perusahaan semakin banyak pelanggan yang mempercayakan perusahaan untuk mengerjakan sebuah proyek. Pelanggan atau pengguna jasa ini sendiri nantinya, akan menggunakan jasa perusahaan dengan melihat kinerja perusahaan tersebut optimal atau tidak dalam menyelesaikan sebuah proyek. Perusahaan nantinya akan berusaha meningkatkan kinerja perusahaan dengan melalui cara peningkatan kinerja pegawainya. PT. Barokah Sholawat Indonesia masih mampu bersaing, selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa arsitek dan kontruksi bangunan melalui pembinaan sumber daya manusia yang berkesinambungan. Sebagai perusahaan yang besar mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus dapat memenuhi kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Pelayanan yang diberikan oleh PT. Barokah Sholawat Indonesia sangat di pengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai-pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia saat ini berjumlah 37 orang dengan pembagian yang sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja di perusahaan ini masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari pencapaian yang masih belum memenuhi target, maka dapat dilihat dari Tabel 1.1 Kinerja Pegawai. Berikut tabel kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember

Tabel 1 Kinerja Pegawai Data Unit yang Terjual di Tahun 2021

Bulan	Unit				Harga
	type 36	type 40	type 45	ruko	
Maret	1	-	2	2	Rp. 2.035.000.000
April	4	-	3		Rp. 2.365.000.000
Mei	-	1	-	-	Rp. 375.000.000
Juni	-	2	-	-	Rp. 750.000.000
Juli	2	-	3	-	Rp. 1.755.000.000
Agustus	3	-	-	-	Rp. 885.000.000
September	-	2	-	-	Rp. 750.000.000
Oktober	-	1	-	-	Rp. 375.000.000
November	-	-	-	-	Rp. -

Sumber : PT. Barokah Sholawat Indonesia

Tabel 1 kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa pada penjualan bulan Maret dan bulan April unit rumah yang terjual mengalami kenaikan, sedangkan pada bulan Mei sampai bulan November mengalami penurunan di tujuh bulan terakhir maka masih belum mencapai target perusahaan. Hal tersebut terjadi penurunan penjualan disebabkan kinerja pegawai yang menurun, masalah menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi pegawai di PT. Barokah Sholawat Indonesia rendah, dan juga atasan kurang intens dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja pegawai tidak optimal.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia adalah *employee enggament* atau keterlibatan karyawan sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai karena dengan rendahnya *employee engagement* maka karyawan akan merasa tidak diperhatikan dan terkait di dalam perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dan kurang totalitas dan menyebabkan menurun kinerjanya. Disiplin kerja juga salah satu penyebabnya yaitu rendahnya ketaatan karyawan dalam berkerja seperti, datang terlambat, telat masuk setelah istirahat, pulang lebih cepat dan absensi karyawan belum optimal dalam menerapkan kedisiplinan, hal ini membuat kinerja pegawai belum optimal di PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember. Berikut tabel absensi pegawai PT. Sholawat Indonesia Cabang Jember.

Tabel 2 Tingkat Presensi Pegawai Bulan Mei-November 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Cuti	Alpha	Izin
1.	Mei	37	3	0	2	4
2.	Juni	37	5	2	0	0
3.	Juli	37	1	1	0	3
4.	Agustus	37	5	2	0	4
5.	September	37	4	3	0	0
6.	Oktober	37	4	3	2	6
7.	November	37	5	0	0	5

Sumber : PT. Barokah Sholawat Indonesia 2021

Tabel 1.2 dapat dilihat ketidakhadiran pegawai pada bulan Mei-November 2021 pada perusahaan PT. Barokah Sholawat Indonesia. Ketidakhadiran paling banyak di bulan Oktober karena pada bulan tersebut terdapat alpha dua sakit empat cuti tiga dan izin enam. Hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai seharusnya, pimpinan memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan bagi pegawainya guna melaksanakan komitmen organisasi secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan prestasi untuk karyawan dan berinisiatif tinggi untuk berkerja, mengingat bahwa ada kompensasi dan kedisiplinan, semangat kerja pegawai belum optimal dalam pencapaian kinerja pegawai yang diharapkan perusahaan. Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu mengenai pengaruh motivasi, *employee enggament* dan kedisiplinan kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember.

---

## METODE

### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori) menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik. Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, *employee enggament*, dan disiplin kerja. Variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah alat analisis instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis data dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah *skala likert*.

### Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti, dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember sejumlah 37 pegawai. Dasar pengambilan seperti yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2010) apabila populasi kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% lebih, setidaknya-tidaknya tergantung kemampuan peneliti. Mengingat populasi dalam penelitian ini kurang 100, maka seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang diambil semua dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus.

### Prosedur Intervensi

**Tabel 3** Prosedur Intervensi

Tanggal	Uraian
13 November 2021 Minggu 1	Tinjauan Pustaka seperti mencari buku, jurnal yang dibutuhkan penelitian
15 November 2021 Minggu 2	Memberikan surat perizinan penelitian
17 November 2021 Minggu 3	Wawancara serta meminta data-data yang dibutuhkan untuk penelitian
22 November 2021 Minggu 4	Mengerjakan bab 1&3
31 Januari 2022 Minggu 5	Menyebarkan kuisioner
10 Januari 2022 Minggu 6	Mengolah data statistik
13 Januari 2022 Minggu 7	Mengerjakan bab 4&5

### Instrumen

#### Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### Analisis Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sahanggamu, 2015)

---

### Uji Realibilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sahanggamu, 2015)

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal, jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas(Singgih Santoso, 2010)

#### Uji Heteroskedastisitas

Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2010)

#### Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen, jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Singgih Santoso, 2010)

#### Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2011) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu dimana penulis ingin melihat pengaruh motivasi kerja, *employee enggament* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pt. Barokah Sholawat Indonesia. Persamaan regresi untuk tiga preskdiktor adalah (Sahanggamu, 2015)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

Uji ini untuk membuktikan bahwa motivasi, *employee enggament*, dan disiplin kerja secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember digunakan uji T- statistik.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau disimbolkan dengan ( $R^2$ ) bermakna sebagai pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	X1.1	0.325	0,591	0,000	<i>Valid</i>
	X1.2	0.325	0,637	0,000	<i>Valid</i>
	X1.3	0.325	0,521	0,000	<i>Valid</i>
	X1.4	0.325	0,777	0,000	<i>Valid</i>
	X1.5	0.325	0,746	0,000	<i>Valid</i>
<b>Employee Engagement (X2)</b>	X2.1	0.325	0,763	0,000	<i>Valid</i>
	X2.2	0.325	0,823	0,000	<i>Valid</i>
	X2.3	0.325	0,889	0,000	<i>Valid</i>
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	X3.1	0.325	0,806	0,000	<i>Valid</i>
	X3.2	0.325	0,761	0,000	<i>Valid</i>
	X3.3	0.325	0,764	0,000	<i>Valid</i>
	X3.4	0.325	0,586	0,000	<i>Valid</i>
<b>Kinerja Pegawai Y</b>	Y1	0.325	0,748	0,000	<i>Valid</i>
	Y2	0.325	0,640	0,000	<i>Valid</i>
	Y3	0.325	0,553	0,000	<i>Valid</i>
	Y4	0.325	0,781	0,000	<i>Valid</i>
	Y5	0.325	0,624	0,000	<i>Valid</i>

Sumber : PT. Barokah Sholawat Inodnesia Cabang Jember

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel motivasi kerja (X1), *employee engagement* (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel dinyatakan *valid*.

### Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	0,643	0,60	<i>Reliabel</i>
<b>Employee Engagement (X1)</b>	0,768	0,60	<i>Reliabel</i>
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	0,708	0,60	<i>Reliabel</i>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,667	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : PT. Barokah Sholawat Inodnesia Cabang Jember

Berdasarkan Tabel. 4.15 menunjukkan hasil uji reliabilitas bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup dan memenuhi kriteria untuk dikatakan *reliabel* yaitu  $>0,60$ , Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini *reliabel*.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang di analisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan

*Shapiro Wilk, normal probility plot.* Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* tes dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Sampel	Nilai <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	Keterangan
37	0,200	Normal

Sumber : PT. Barokah Sholawat Inodnesia Cabang Jember

Berdasarkan tabel 4.16 uji normalitas menunjukkan bahwa nilai 0,200 signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas jika *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisita Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi kerja	0,313	Tidak heteroskedastisitas
<i>Employee engagement</i>	0,271	Tidak heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0,247	Tidak heteroskedastisitas

Sumber : PT. Barokah Sholawat Inodnesia Cabang Jember

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa signifikansi pada masing-masing variabel bernilai  $> 0,05$  dapat disimpulkan bahwa hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinearitas dan tidak terdapat korelasi antar variabel independen, dapat diketahui melalui besar VIF dan *tolerance*, dimana jika nilai VIF dan *tolerance* berada di sekitar angka  $< 10$  maka bebas multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Stastistic		Keterangan
	Tolarance	VIF	
Motivasi kerja	0,811	1,233	Tidak Multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i>	0,545	1,835	Tidak Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,596	1,677	Tidak Multikolinearitas

Sumber : PT. Barokah Sholawat Inodnesia Cabang Jember

Bedasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen dalam penelitian ini lebih kecil dari 10%, dan untuk nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Uji yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidak autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (Uji DW). Hasil uji autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin Watson					Keterangan
	d	Dl	Du	4-dl	4-du	
1	1,916	1,306	1,655	2,694	2,345	Tidak ada autokorelasi

Sumber : PT. Barokah Sholawat Inonesia Cabang Jember

Bedasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW) 1,916. Dimana nilai DW 1,916 ini lebih besar dari (du) 1,655 dan kurang dari (4-du) 2,345. Jika dilihat dari ketentuan pengambilan keputusan hasilnya termasuk dalam ketentuan  $du < d < 4-du$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $1,655 < 1,916 < 2,345$  yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut sebagai persamaan regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstan	1,101
Motivasi Kerja	0,234
<i>Employee Engagement</i>	0,688
Disiplin Kerja	0,442

Sumber : PT. Barokah Sholawat Inonesia Cabang Jember

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,101 + 0,234 X_1 + 0,688 X_2 + 0,442 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta

Nilai a sebesar 1,101 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X1), employee engagement (X2), dan disiplin kerja (X3).

b. Nilai koefisien regresi X1 (b1)

Nilai Koefisien regresi X1 (b1) sebesar 0,234, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

c. Nilai koefisien regresi X2 (b2)

Nilai Koefisien regresi X2 (b2) sebesar 0,688, menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin tinggi *employee engagement*, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

d. Nilai koefisien regresi X3 (b3)

Nilai Koefisien regresi X3 (b3) sebesar 0,442, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tidak terikat terdiri dari variabel motivasi (X1), *employee engagement* (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,003	0,05	Signifikan
<i>Employee Engagement</i>	0,000	0,05	Signifikan
Disiplin kerja	0,002	0,05	Signifikan

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi hitung adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi ( $<$ ) = 0,05, maka  $H_0$  diterima

Jika nilai signifikansi ( $>$ ) = 0,05, maka  $H_0$  ditolak

- Diketahui nilai Signifikansi, untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,003 < 0,005$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif motivasi (X1) terhadap kinerja (Y).
- Diketahui nilai Signifikansi, untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif *employee engagement* (X2) terhadap kinerja (Y).
- Diketahui nilai Signifikansi, untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,002 < 0,005$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Hasil koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 <sup>a</sup>	,816	,799	1,14611
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa dipengaruhi nilai R Square sebesar 0,816. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, *employee engagement*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,816 atau 81,6 %.

## PEMBAHASAN

### A. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember.

Berdasarkan hasil analisis menjelaskan bahwa apabila seorang pegawai atau karyawan telah termotivasi dalam bekerja, maka ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan sebaik mungkin. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawab pada perusahaan yang tercemin pada sikap semangat berkerja. Pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia nyaman dengan pekerjaannya dan lingkungannya serta semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan percaya diri dalam bekerja. Adanya rasa percaya terhadap organisasi membuat pegawai bekerja dengan baik, dan saling bekerja sama antar divisi akan menghasilkan prestasi dimana akan menguntungkan perusahaan dan kinerja pegawai. Secara statistik motivasi dan kinerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan dengan taraf sebesar 0,003, artinya semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lily Setyawati et al., 2021) dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian kedua dilakukan (Dally, 2018)) pengujian secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. (Mawar & Masruroh, 2018) hasil menunjukkan positif dan signifikan bahwa dengan tingginya motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan, (Jackson, 2009) yang menyatakan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Hasil demikian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil dari kesimpulan diatas menerima H1 bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini diharapkan pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember untuk meningkatkan dan memelihara diri untuk termotivasi baik dari diri sendiri atau pihak lain, maka perlu perhatian dimana motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang harus terpenuhi dalam lingkungan perusahaan sehingga dapat memperkuat kinerja pegawai dan

---

mencengah menurunnya kinerja yang disebabkan motivasi kerja yang rendah. Jika pegawai sudah termotivasi maka pegawai akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

### **B. *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember**

Berdasarkan hasil analisis menjelaskan bahwa apabila seseorang pegawai telah mengerti betul target kerja serta terlihat antusias dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Selain itu pegawai memahami SOP perusahaan yang merinci tugas serta tanggung jawab pada setiap posisi yang ada di perusahaan. Memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan dan *employee engagement* mampu mempengaruhi kinerja pada perusahaan, bentuk *employee engagement* yang kuat di perusahaan memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam bekerja serta arti tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan. Pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia berdedikasi tinggi terhadap perusahaan, dan semangat dalam menghasilkan pekerjaan yang optimal. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien regresi menyatakan positif artinya semakin keterlibatan pegawai pada perusahaan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya, (Agnes & Setiawan, 2017) hasil penelitian ini *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Rezeki Dewata sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian kedua, dilakukan oleh (Lianasari, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan (Sagala, 2018) Hasil penelitian bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung pernyataan Robinson et al.(2006) menyatakan bahwa kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi dan pegawai yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Hasil dari kesimpulan diatas menerima hipotesis H2 bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini diharapkan pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember berkenaan dengan *employee engagement* sesuatu yang dilakukan seorang pegawai melebihi apa yang diharapkan perusahaan dimana pegawai bersedia untuk bekerja dengan energi yang optimal, antusias dalam bekerja, selalu memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya, untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan. *Employee engagement* memberikan kontribusi lebih pegawai terhadap perusahaannya.

### **C. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember**

Berdasarkan hasil analisis menjelaskan bahwa apabila seorang pegawai telah disiplin dalam pekerjaan sehingga mereka telah mengetahui hal-hal apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendiri akan menaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada, serta tidak akan mengeluh hasil kerjanya. Hal-hal tersebut yang lebih meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri pegawai tentang tanggung jawab pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap disiplinnya. Pegawai PT. Barokah patuh akan peraturan

yang ada di perusahaan dan dilaksanakan dengan baik datang dan pulang tepat waktu. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002. Nilai koefisien regresi menyatakan positif artinya semakin pegawai disiplin maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Mawar & Masruroh, 2018) hasil penelitian, disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Penelitian kedua, dilakukan oleh (Andi Eldi Indra, 2020) Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lily Setyawati et al., 2021) hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung pernyataan (Hasibuan, 2004) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang di dalam organisasi. Menataati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hasil dari kesimpulan diatas menerima hipotesis H3 bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini diharapkan pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember untuk melaksanakan dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, maka perlu perhatian dimana disiplin itu sendiri terdiri dari beberapa yaitu, absensi atau kehadiran, tanggung jawab, bekerja sesuai dengan prosedur serta ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan. Jika disiplin sudah dilaksanakan dan ditaati sehingga dapat memperkuat kinerja pegawai dan mencegah menurunnya kinerja yang disebabkan disiplin kerja yang rendah.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel bebas motivasi (X1) secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Barokah Sholawat Indonesia, hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dalam diri pegawai untuk mau meningkatkan kualitas kerja, bertanggung jawab serta selalu optimis untuk meraih keberhasilan sehingga semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di lingkungan PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember.
2. Variabel bebas *employee engagement* (X2) secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Barokah Sholawat Indonesia, hal ini dapat terjadi karena memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan dan *employee engagement* mampu mempengaruhi kinerja pada perusahaan, bentuk *employee engagement* yang kuat di perusahaan memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam bekerja, bangga pada perusahaan, berdedikasi

tinggi serta arti tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan, sehingga semakin tinggi rasa *employee engagement* akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di lingkungan PT. Barokah Sholawat Indonesia.

3. Variabel bebas disiplin kerja (X3) secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Barokah Sholawat Indonesia, hal ini dapat terjadi karena pegawai melaksanakan dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jika disiplin sudah dilaksanakan dan ditaati sehingga dapat memperkuat kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, H., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Andi Eldi Indra, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73–89.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. *Journal of the American College of Cardiology*, 12, 2119--2125.
- Dally, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*, 1, 183.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. *Semarang: Badan Penerbit Universita Diponegoro*, 68.
- Hasibuan, M. . (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jackson, M. (2009). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Lianasari. (2017). *Neo-Bis Volume 11, No.2, Desember 2017*. 172–197.
- Lily Setyawati, K., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia. *Refika Aditama*.
- Mawar, S., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51.
- Rivai. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Praktik. *Pt. Rajarafindo Persada*.
- Sagala, M. H. R. & E. J. (2018). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung*. 5(2), 1854–1859.
- Sahanggamu. (2015). pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Emba*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.2.4.2014.6359>
- Singgih Santoso. (2010). *STATISTIK PARAMETRIK*. PT. Elez Media Komputindo Kelompok Gramedia.  
[https://books.google.co.id/books?id=fVNbamuPVugC&lpg=PA1&ots=A1dC\\_soPoB&dq=santoso%2C%20singgih%2C%202010.%20statistik%20parametrik%3A%20konsep%20dan%20aplikasi%20dengan%20spss.%20alex%20media%20komputindo%20jakarta&lr&hl=id&pg=PR4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=fVNbamuPVugC&lpg=PA1&ots=A1dC_soPoB&dq=santoso%2C%20singgih%2C%202010.%20statistik%20parametrik%3A%20konsep%20dan%20aplikasi%20dengan%20spss.%20alex%20media%20komputindo%20jakarta&lr&hl=id&pg=PR4#v=onepage&q&f=false)