


Analisis Pengaruh Employee Engagement, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Purwosari Tahun 2025

Shinta Yanuri Nurjanah¹, Farid Wajdi¹

¹Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

 Email korespondensi: shintayanurin@gmail.com

Abstrak. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan, disiplin dan motivasi kerja. Employee engagement merupakan gagasan perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam Perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang ada. Motivasi berkaitan dengan upaya dan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang dilakukan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan agar mencapai kearah tujuan yang ditunjukkan. Kinerja adalah suatu prestasi ataupun keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan dalam periode yang ditentukan. Maka, hal ini sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan agar *employee engagement*, disiplin dan motivasi bagi kinerja karyawan Stasiun Purwosari Tahun 2025 agar berjalan dengan maksimal dan baik. Maka dari itu Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan survei, dengan mengambil sampel dari data populasi yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Responden pada penelitian ini adalah orang berusia 21 - 55 tahun yang masih bekerja aktif dari berbagai bidang yang ada. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan, adanya hubungan yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak signifikan employee engagement terhadap kinerja karyawan. Maka diperlukan lagi perbaikan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *employee engagement; disiplin; motivasi; kinerja karyawan*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting yang bisa mengendalikan maju atau mundurnya suatu organisasi. Pada setiap organisasi menginginkan dan berusaha agar mendapatkan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan serta mencapai tujuan pada organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mamdey & Mekel, 2014). Maka dari itu Perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar bersikap *employee engagement*, disiplin dan mempunyai motivasi kerja yang baik terhadap Perusahaan.

Employee engagement merupakan suatu gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun, karena *employee engagement* mempengaruhi kinerja Perusahaan secara menyeluruh. Hal ini bisa artikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi oleh karyawan rasakan terhadap Perusahaan (Risher, 2010)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam Perusahaan serta norma – norma sosial yang telah ada. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya bentuk tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang telah diberikan kepada orang tersebut. Disiplin dapat mendorong gairah kerja , semangat kerja serta mendukung mewujudkan tujuan yang disusun (Hasibuan, 2011)

Motivasi berkaitan dengan Upaya atau usaha dan dorongan yang ada dari dalam diri seseorang Dimana dilakukan digunakan agar memenuhi tujuan – tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut sehingga dapat tercapai kearah tujuan yang telah ditujukan sebelumnya. Seorang karyawan akan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan dan membantu hasil kinerja karyawan itu (Hasibuan , 2007)

Kinerja adalah sebuah prestasi atau keberhasilan yang telah tercapai oleh suatu individu atau suatu organisasi dalam melakukan pekerjaan pada masa tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi atau keberhasilan yang dicapai dalam melakukan pelayanan kepada organisasi dalam masa tertentu. Pada dasarnya organisasi bukan hanya menginginkan sumber daya manusia yang sanggup, cakap dan kreatif , yang penting mereka memiliki keinginan dan giat dalam bekerja supaya hasil jadi maksimal dan memuaskan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan survey, mengambil sampel dari data populasi yang ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara ekplanatori yaitu tujuan yang menerangkan antara hubungan sebab akibat antara variable penelitian dan hipotesis pengujian.



Dalam penelitian ini, peneliti perlu menggunakan jenis penelitian asosiatif dan juga kuantitatif dengan menggunakan survey. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable maupun lebih dari itu (Sugiono, 2017: 11) dan analisis data kuantitatif merupakan data – data yang menyertakan angka tertentu (Juliandi et al., 2015)

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdapat objek yang memiliki kualitas dan karakteristik untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi juga diartikan sebagai semua individu yang dijadikan sumber pengambilam sampel (Tarjo, 2019:45) populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Stasiun Purwosari dengan jumlah 60 pekerja.

C. Data dan Sumber data

Data primer yaitu data inti yang diambil dari sebuah instrumen yang dilakukan pada waktu tertentu dan hasilnya tidak dapat di generalisasikan, hanya bisa digambarkan dalam keadaan pada saat itu seperti kuisisioner. Pada penelitian ini mengambil 60 sampel dari jumlah karyawan stasiun purwosari, yang Dimana dari 60 itu diambil 3 bagian pekerjaan, yaitu JPJ (Juru Penilik Jalan Rel), PPKA (Pengatur Perjalanan Kereta Api) dan PJJ (Petugas Jaga Lintas)

D. Teknik pengumpulan data

Metode dalam pengumpulan data yang dipakai peneliti agar mendapatkan data yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden secara langsung. Kuisisioner ini dalam penelitian digunakan untuk pengukuran dengan skala likert. Lima tingkatan poin tersebut adalah:

- 1) SS diberi skor 5 yang berarti Sangat Setuju
- 2) S diberi skor 4 yang berarti Setuju
- 3) KS diberi skor 3 yang berarti Kurang Setuju
- 4) TS diberi skor 2 yang berarti Tidak Setuju
- 5) STS diberi skor 1 yang berarti Sangat Tidak Setuju

E. Teknik analisis data

1) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan antara daya yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas bisa dilaksanakan guna menguji instrumen penelitian dan bisa mendapatkan hasil yang sesuai dengan skor item dan skor totalnya (Sugiyono , 2010)

Uji validitas konvergen menggunakan dua kriteria yaitu *outer loadings* atau *loading factor* yang memiliki validitas yang tinggi dengan nilai $>0,70$ dan *average variance*



extracted (AVE) yang memiliki nilai $>0,50$ pada tiap variabelnya dan dinyatakan valid.

Uji validitas diskriminan dinilai dari *cross loading* dan suatu konstruk dinyatakan valid dengan cara membandingkan nilai akar dari AVE dengan nilai korelasi antar variable latent.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten dengan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama.

(Sugiyono, 2010:3). Pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien *Alpha Cronbach* dan dapat diolah menggunakan aplikasi Smart pls. Hasil pengujian dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $>0,6$ dan nilai *Alpha Cronbach* dihitung lebih besar dari pada *Combach Aplha if them deleted*

(Ghozali, 2011:98)

3) Regresi Linear berganda

Analisis regresi berganda yang dilakukan oleh peneliti yaitu meramalkan bagaimana suatu keadaan variabel dependen dengan variabel independen sebagai faktor pediktor. Dengan ini analisis regresi berganda akan dilakukan dengan jumlah variabel independennya (Sugiyono, 2018)

a. Uji kelayakan model

a. Koefisien determinasi intinya akan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varian variabel berikut dipengaruhi oleh variabel bebas dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat.

b. Goodness Fit (GoF)

GoF merupakan ukuran Tunggal memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model structural (inner model). GoF dalam PLS diukur menggunakan Q-Square predictive relevance yang dilakukan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Besaran Q^2 memiliki rentang nilai $0 > Q^2 < 1$, Dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik, yang setara dengan R^2 total pada path analysis.

c. Path Coefficient

Koefisien jalur merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau



negatif. Path Coefficient memiliki rentang -1 sampai 1. Jika nilai berada pada rentang 0 – 1 maka dinyatakan positif. Jika nilai rentang -1 sampai 0 dinyatakan negatif. Nilai koefisien path dapat dilihat dari nilai t-statistic.

4) Uji hipotesis

a. Uji t parsial

Pengujian hipotesis dilakukan parsial menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018)

b. Pengaruh langsung (*direct effect*)

Pengaruh langsung dapat dilihat dari koefisiensi jalur dari satu, variabel ke variabel lainnya. Pengukuran path coefficient antar konstruk dilakukan untuk menguji dan mengetahui pengaruh antar variabel dan hipotesis. Pengajuan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan $\alpha < 0,05$ maka signifikan. Maka jika p-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

c. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi suatu variabel mediator. Jika nilai p-values $< 0,05$ maka signifikan dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Sedangkan jika nilai p-values $> 0,05$ maka tidak signifikan dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

HASIL

Hasil pengujian ini menjelaskan tentang indicator yang diajukan apakah variabel dalam menjelaskan fenomena terjadi dilapangan. Pengujian validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan convergent discriminant validity.

Pengujian ini menggunakan *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE)

Tabel 1. Pengujian Validitas

	Disiplin	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1		0,927		
X1.2		0,901		
X1.3		0,906		
X1.4		0,899		
X1.5		0,888		
X2.1	0,934			
X2.2	0,891			



X2.3	0,884			
X2.4	0,832			
X2.5	0,892			
X3.1				0,876
X3.2				0,881
X3.3				0,926
X3.4				0,915
X3.5				0,893
Y.1			0,910	
Y.2			0,891	
Y.3			0,903	
Y.4			0,916	
Y.5			0,912	

Sumber: Analisis data primer, 2025

Hasil analisis data validitas dengan *loading factor* diatas menunjukkan bahwa nilai indikator pada setiap variabel, baik pada *Employee engagement* (Keterlibatan Karyawan), *Dicpline* (Disiplin), *Motivation* (Motivasi) kerja, dan Kinerja karyawan menghasilkan *loading factor* >0,7, maka dapat dinyatakan setiap indikator valid

Tabel 2. Hasil average variance extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin	0,787
Employee	0,818
Kinerja karyawan	0,821
Motivasi	0,807

Sumber: Analisis Data Primer, 2025

Pada analisis *Average Variance Extracted* (AVE) menghasilkan nilai pada setiap variabel >0.5, maka setiap variabel yang dihasilkan dinyatakan valid.

Discriminant Validity: Pada pengujian ini menggunakan *cross loading* sebagai pengujian *discriminant validity*.



Tabel 3. Hasil *Cross Loading*

	Disiplin	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1	0,830	0,927	0,792	0,855
X1.2	0,825	0,901	0,810	0,855
X1.3	0,831	0,906	0,746	0,836
X1.4	0,862	0,899	0,785	0,834
X1.5	0,863	0,888	0,796	0,822
X2.1	0,934	0,890	0,851	0,865
X2.2	0,891	0,781	0,868	0,852
X2.3	0,884	0,830	0,804	0,828
X2.4	0,832	0,834	0,725	0,801
X2.5	0,892	0,802	0,783	0,817
X3.1	0,826	0,832	0,756	0,876
X3.2	0,849	0,800	0,797	0,881
X3.3	0,870	0,874	0,878	0,926
X3.4	0,843	0,816	0,833	0,915
X3.5	0,830	0,852	0,864	0,893
Y.1	0,817	0,773	0,910	0,841
Y.2	0,824	0,783	0,891	0,837
Y.3	0,843	0,833	0,903	0,876
Y.4	0,844	0,776	0,916	0,837
Y.5	0,799	0,775	0,912	0,777

Sumber : analisis data primer, 2025

Hasil analisis yang dihasilkan dengan *cross loading* terlihat hasilnya di atas 0,7 untuk setiap variabelnya yang dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin	0,932	0,949
Employee Engagement	0,944	0,957
Kinerja Karyawan	0,946	0,958
Motivasi Kerja	0,940	0,954

Setiap variabel memperoleh nilai >0,7 maka dapat dinyatakan setiap variabel handal.



Tabel 5. Hasil Analisis *Direct Effect*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin -> Kinerja Karyawan	0,439	3,010	0,003
Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	-0,089	0,478	0,633
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,591	3,390	0,001

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,867	0,860

Hasil GoF

Hasil r square menunjukkan bahwa:

Model I variabel Y adalah Kinerja Karyawan sebesar 0,867 (86,7%) menjelaskan bahwa mempunyai pengaruh variabel independent diluar model yang diteliti.

Tabel 6. Hasil F square

	Disiplin	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin			0,136	
Employee Engagement			0,006	
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja			0,252	

Hasil f square menunjukkan bahwa:

Model I variabel Y adalah kinerja karyawan dengan disiplin kerja memiliki model 0,136 memiliki hubungan keterikatan, kemudian dengan employee 0,006 artinya hubungan tidak memiliki keterikatan atau tidak memiliki hubungan yang kuat, sedangkan dengan motivasi kerja 0,252 artina memiliki keterikatan hubungan.

a. Analisis path

Pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 0,439 dengan p-value sebesar 0,003 (<0,05) artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh employee terhadap kinerja adalah sebesar -0,089 dengan p-value sebesar 0,633 (>0,05) artinya employee berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,591 ($<0,5$) dengan p-value sebesar 0,001 yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Indirect effect

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara tidak langsung dari x terhadap y.

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis keseluruhan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana menggambarkan jika Stasiun purwosari memiliki kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis keseluruhan menyatakan bahwa employee engagement tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menggambarkan bahwasannya suatu Stasiun purwosari akan mengalami sedikit penurunan kinerja karyawan saat employee engagement menurun.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis keseluruhan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan bersifat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Stasiun Purwosari dapat berkembang dan semakin meningkat ketika didorong oleh motivasi - motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dan uji data yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan Kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima
2. Employee engagement mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua tidak diterima.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima.



UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terima kasih kepada pihak yang telah berkontribusi dengan baik. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kalesaran, Frans Hendrik; Mandey, Silvy L.; Mekel, Peggy A. Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2014, 2.4.
- Risher (2010). Don't Overlook Frontline Supervisors. *Public Manager*, 39 (3): 74- 76.
- Hasibuan, Menurut. 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara*, 2011.
- Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Askara: Jakarta
- SUGIYONO, P. D. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif. *Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*, 2017.
- Juliandi, A.I., Manurung, S. (2015). Metodologi penelitian Bisnis. Cetakan Kedua. Medan: UMSU PRESS.
- Sugiyono, P. D. Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 2014, 291: 292.
- Tarjo. (2019). Metode Penelitian Sistem 3x Baca. Jakarta: Deepublish.
- Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Bandung: CV Alfabeta*, 2010.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Ghozali, H. I. (2018). Metodologi Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

