

MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BAGIAN KEUANGAN RS X

Rabia Nur Hania¹ dan Denny Bernardus²

International Business management, Universitas Ciputra
E-mail: r nur@student.ciputra.ac.id¹ & denny@ciputra.ac.id²

Abstrak: *Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan alat yang digunakan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah buah dari kinerja maksimal karyawan dalam perusahaan tersebut, perusahaan tidak akan berjalan ataupun sukses tanpa adanya karyawan yang dapat bekerja dengan baik, oleh karena itu pengembangan SDM yang baik harus diciptakan oleh suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap disiplin kerja, motivasi terhadap employee engagement, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, employee engagement terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement. Penelitian ini dilakukan di bagian keuangan RS X dengan jumlah populasi dan sampel adalah 49 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan jenis data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee engagement. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel employee engagement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan. Begitupun dengan variabel employee engagement memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.*

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Motivasi*

Abstract: *Human resources is a device that is used by every organization or company to achieve it's goal. The success of an organization or company is the result of maximum performance of on employee in that company, the company will not run or succed if the employee cannot work well, therefore the development og good human resource must be created by a company. The purpose of this research is to evaluate the influence of motivation on employee performance, motivation on work discipline, motivation on employee engagement, work discipline on employee performance, employee engagement on employee performance, motivation on employee performance is mediated by work discipline, and motivation on employee performance is mediated by employee engagement. This research was conducted in the financial department of RS X with the total population and sample of 49 people. The method that is used in this research is quantitative by using primary and secondary data types. Data collection technique is by using questionnaire. Data analysis methods use SEM-PLS. Outcome of the research shows that motivational variable have positive, significant effect towards employees' performance, work discipline and employee engagement. Work discipline variable mediated connect to employes' performance. Work discipline variable mediates connection between motivational and employees' performance, cause a positive and significant effect. Likewise with employee engagement variable mediate the relationship between motivation on employee performance and influence positive and significant.*

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan alat yang digunakan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan dapat meningkatkan kreativitas dan perilaku yang baik pada setiap karyawan dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. SDM juga merupakan salah satu aset dari sebuah perusahaan atau organisasi yang harus dilindungi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah buah dari kinerja maksimal karyawan dalam perusahaan tersebut, perusahaan tidak akan berjalan ataupun sukses tanpa adanya karyawan yang dapat bekerja dengan baik, oleh karena itu pengembangan SDM yang baik harus diciptakan oleh suatu perusahaan (Oley *et al.*, 2019). RS X merupakan salah satu bentuk organisasi publik yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan atau pengobatan. Dalam prakteknya RS X dituntut untuk selalu siap dalam memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pasien, sehingga dibutuhkan para pekerja atau pegawai yang berkualitas. Sekitar 40% sumber daya manusia di RS X merupakan Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran jam kerja tercatat masih mendominasi kasus-kasus disiplin yang melibatkan para Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran tersebut tercatat dilakukan PNS baik di tingkat instansi pusat dan daerah (Sumber: Merdeka.com 2019). Hal tersebut tentu akan berdampak pada kinerja RS X yang akan menjadi buruk.

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Bagian Perbendaharaan

Tgl	Nama Karyawan	Jumlah Keterlambatan dan Pulang Lebih Awal			
		Juli	Presentase (%)	Agustus	Presentase (%)
1	A	7	30%	9	39%
2	B	3	13%	6	26%
3	C	3	13%	8	34%
4	D	8	34%	14	61%
5	E	4	17%	2	8%
6	F	2	8%	3	13%
7	G	16	69%	19	83%
8	H	2	8%	1	4%
9	I	-	0%	-	0%
10	J	9	39%	11	48%
11	K	1	4%	1	4%
12	L	5	21%	3	13%
13	M	4	17%	10	43%
14	N	3	13%	7	30%
15	O	10	43%	13	56%
16	P	15	65%	11	48%
17	Q	13	56%	11	48%
18	R	9	39%	10	43%
19	S	2	8%	-	0%
20	T	18	78%	20	87%

Sumber: Kepegawaian RS X (2019) yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa sekitar 60% dari jumlah karyawan mengalami peningkatan keterlambatan di bulan Juli dan Agustus, hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan RS X masih tergolong rendah. Masih banyak karyawan yang terlambat datang ke kantor. Sejak awal telah diinformasikan dalam peraturan yang tertuang pada buku Pedoman Kerja Dan Pelaksanaan Tugas, jika mereka terlambat datang mereka akan mendapatkan sanksi berupa pengurangan uang tambahan., tetapi tetap masih banyak yang melanggar, hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan RS X. Bagaskara & Rahardja (2018) menyatakan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Menurunnya tingkat ketidakhadiran menjadi salah satu indikasi bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan di RS X tergolong rendah, karena dengan mereka datang, pulang, atau bahkan masuk kerja sesuai aturan mereka ada akan mendapatkan uang tambahan sesuai kebijakan, tetapi pada kenyataannya tetap masih banyak yang melanggar. Rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat mempengaruhi disiplin kerja dan keterlibatan karyawan pada perusahaan. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal yaitu dengan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik, serta memiliki keterikatan dengan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik

merupakan faktor yang mendukung perkembangan sebuah perusahaan. Jika perusahaan dapat berkembang, maka perusahaan tersebut juga dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Rachmatullah *et al.* (2015), motivasi adalah penggerak atau dorongan yang membuat seseorang berbuat atau melakukan sesuatu demi memuaskan keinginan pribadi untuk mendapatkan apa yang diinginkannya atau untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Andjarwati, 2015). Ada tiga kualitas yang termasuk dalam setiap definisi motivasi: (1) yang menggerakkan untuk bekerja, (2) menentukan arah tindakan, dan (3) menganggap adanya kekuatan dari dalam (Andjarwati, 2015).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan secara tidak langsung (Zahari, 2017). Mangkunegara (2015, dalam Bagaskara & Rahardja, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kegiatan atau upaya manajemen untuk menjelaskan aturan yang berlaku pada suatu organisasi untuk diterapkan oleh seluruh anggota yang bekerja didalamnya (memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Manfaat yang diberikan dari disiplin kerja sangat positif bagi suatu organisasi, karena dengan adanya disiplin kera karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Bagaskara & Rahardja, 2018).

Employee Engagement

Rachmatullah *et al.* (2015) mengatakan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif atau penghayatan yang kuat yang dimiliki oleh karyawan dengan penuh arti, keinginan untuk berusaha, energi motivasi yang tinggi, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas yang diberikan sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu kontributor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang karyawan. Artinya adalah hasil kerja yang dapat dibuktikan secara nyata dengan standar yang telah ditetapkan dari sebuah proses organisasi secara keseluruhan." Mangkunegara (2000, dalam Rumondor, 2016) menyatakan bahwa hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Deskripsi Penelitian

Jenis-penelitian yang dilakukan-menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Surjaweni (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi. Penelitian ini menggunakan data populasi yaitu karyawan RS X sejumlah 49 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sujarweni, 2014). Sampel pada penelitian ini berjumlah 49 orang. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer, sumber data primernya adalah karyawan bagian keuangan RS X. Pengumpulan data menggunakan hasil dari kuisioner yang diberikan kepada karyawan. Untuk mendapatkan jawaban, peneliti perlu membuat pertanyaan. Data yang diperoleh berasal dari skor kuisioner yang telah diberikan oleh peneliti tentang judul yang diangkat dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *Likert* ukuran interval 1-5.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyanto, 2014). Item dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan total skornya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan sesuatu yang diungkapkan. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi tolak ukur apabila digunakan pada waktu yang berbeda. Metode yang digunakan dalam uji reabilitas ada 2 macam yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reability*.

Pengujian Hipotesis

Metode yang dilakukan pada pengujian hipotesis ini adalah *resampling bootstrap*. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel yang besar (minimum 30 sampel). H_1 diterima apabila *t-statistic* (empiris) lebih besar dari 1,96 (dengan tingkat signifikansi 5%). Indikator dapat dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten apabila hasil pengujian pada *outer model* signifikan. Selanjutnya, dapat dikatakan terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel lainnya apabila hasil pengujian pada *inner model* signifikan.

Uji Efek Mediasi

Menurut Hair *et al.* (2014) berdasarkan sudut pandang teoritis, umumnya penerapan mediasi adalah untuk menjelaskan mengapa terdapat hubungan antara konstruk eksogen dengan endogen. Peran variabel mediator adalah untuk memperjelas atau menjelaskan hubungan diantara konstruk-konstruk asal. Uji efek variabel mediator dilakukan setelah *bootstrap* untuk terlebih dahulu melihat signifikansi pengaruh. Bila terdapat signifikansi pengaruh, maka dilakukan uji efek mediasi untuk lebih lanjut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini berjumlah 49 orang dan tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Data yang diperoleh melalui kuisioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 24 orang, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 25 orang. Jenis divisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keuangan yang terbagi menjadi tiga sub bagian yaitu : Perbendaharaan, Akutansi dan Verifikasi, serta Bagian Pengeluaran dan Pemasukan (BPP). Berdasarkan keseluruhan rentang usia responden berkisar antara 24 sampai 54 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas model reflektif dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* (*outer loading*), *average variance extracted* (AVE), akar AVE & korelasi variabel laten, dan *cross loading* (*discriminant validity*). Hasil uji menunjukkan bahwa pada *loading factor* (*outer loading*) dan *average variance extracted* (AVE) semua pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai *sig* > 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan valid. Sedangkan hasil uji pada akar AVE & korelasi variabel laten serta *cross loading* (*discriminant validity*) menunjukkan bahwa setiap indikator dalam konstruk memiliki nilai lebih besar saat dihubungkan dengan indikator lain dalam konstruknya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan konstruk yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip pengukur (manifes variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi telah terpenuhi.

Pada uji reabilitas terlihat bahwa hasil pengukuran *Cronbachs Alpha* dan *Cronbachs Alpha* telah memenuhi syarat uji reabilitas, yaitu nilai matrix lebih dari 0,6 untuk penelitian eksploratori sehingga dapat diartikan bahwa setiap variabel yang digunakan sudah reliabel.

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil gambar yang di *run* dengan aplikasi *SmartPLS* 3.0 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai *t-statistic* $2,381 \geq 1,96$. Motivasi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan memiliki nilai *t-statistic* $12.957 \geq 1,96$. Motivasi terhadap *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan memiliki nilai *t-statistic* $35.946 \geq 1,96$. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan memiliki nilai *t-statistic* $2.540 \geq 1,96$.

Begitupun employee engagement terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan memiliki nilai t -statistic $2.872 \geq 1,96$.

Pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t -statistic sebesar $2.485 > 1,96$ yang berarti bahwa disiplin kerja positif memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Begitupun pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t -statistic sebesar $2.861 > 1,96$ yang berarti bahwa *employee engagement* positif memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan nilai *path coefficient*, diketahui nilai t -statistik hubungan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan adalah 2.381. Artinya t -statistik >1.96 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan hasil uji hipotesis menerima H_1 . Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Mohamud *et al.* (2017) dan Budiman *et al.* (2016) bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dari karyawan, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mencari cara untuk menumbuhkan kembali motivasi dari karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di RS X.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan nilai *path coefficient*, diketahui nilai t -statistik hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja adalah 12.957. Artinya t -statistik >1.96 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja, dengan hasil uji hipotesis menerima H_2 . Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Zahari (2017) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dengan pengaruh variabel disiplin kerja sebesar 60.1% dan sisanya 39.9% disebabkan oleh variabel lain.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan perhitungan nilai *path coefficient*, diketahui nilai t -statistik hubungan antara variabel motivasi dan *employee engagement* adalah 35.946. Artinya t -statistik >1.96 , maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan hasil uji ipotesis menerima H_3 . Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Fatimah *et al.* (2015) dan Rachmatullah *et al.* (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan nilai *path coefficient*, diketahui nilai t -statistik hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah 2.540. Artinya t -statistik >1.96 , maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan hasil uji ipotesis menerima H_4 . Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Budiman *et al.* (2016) dan Apalia (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dari karyawan, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mencari cara untuk menumbuhkan kembali disiplin kerja dari karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di RS X.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan nilai *path coefficient*, diketahui nilai t -statistik hubungan antara variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan adalah 2.872. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat, maka peneliti menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan atau memiliki pengaruh yang sangat kuat antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis menerima H_5 . Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Raihan dan Segala, 2018) yang juga mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

rasa *engage* dari karyawan, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mencari cara untuk menumbuhkan rasa *engage* pada karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan RS X.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Uji hipotesis yang keenam adalah mengukur pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja dan hasilnya adalah memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik yaitu $2.485 > 1,96$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Artinya uji hipotesis keenam (H_6) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) yang menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh faktor x berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Employee Engagement*

Uji hipotesis yang ketujuh adalah mengukur pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement* dan hasilnya adalah memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik yaitu $2.861 > 1,96$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel *employee engagement* memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Artinya uji hipotesis keenam (H_7) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) yang menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh faktor x berpengaruh positif dan signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di bagian keuangan RS X, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil menunjukkan bahwa uji hipotesis H_1 diterima.
2. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, serta hasil menunjukkan bahwa uji hipotesis H_2 diterima.
3. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, serta hasil menunjukkan bahwa uji hipotesis H_3 diterima.
4. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil menunjukkan bahwa uji hipotesis H_4 diterima.
5. Variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil menunjukkan bahwa uji hipotesis H_5 diterima.
6. Variabel disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan, artinya H_6 diterima.
7. Variabel *employee engagement* memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan, artinya H_7 diterima.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan yang terjadi dalam penelitian ini terletak pada jumlah sampel, penelitian pada *corporate* ini dapat dikatakan cukup untuk menangkap fenomena, mengembangkan *measurement model* (indikator-indikator) dan model struktural (menguji pengaruh varians dan signifikannya) yang menjadi kekuatan model PLS-SEM. Dengan keterbatasan dalam memperoleh sampel. Alasan yang pertama karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan dan merupakan perusahaan BUMN serta memiliki banyak sekali divisi dan karyawan di dalamnya, sehingga terlalu luas jika peneliti menggunakan populasi seluruh karyawan RS. Yang kedua karena peneliti magang pada divisi tersebut sehingga peneliti hanya bisa mengambil data didivisi tersebut. Oleh karena itu sulit untuk mendapatkan jumlah sampel yang besar.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka disarankan kepada RS X untuk meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dengan cara memberikan *training* kepada karyawan secara rutin dan berkala, karena melakukan pekerjaan yang sama setiap hari dapat membuat seseorang menjadi jemu dan bosan. Memberikan *training* pada karyawan dapat membangkitkan kembali motivasi karyawan dalam bekerja agar lebih optimal. Dengan meningkatnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka akan berdampak pula pada meningkatnya disiplin kerja serta engagement yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik. Di samping itu, masih banyak variabel yang tingkat uji cobanya baik dan signifikan seperti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dibutuhkan usaha dan kerja keras yang lebih untuk peneliti selanjutnya dalam mendalami variabel-variabel terhadap fenomena yang sedang terjadi.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation modeling (SEM)* dalam penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori x y Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland, Vol. 1 No. 1, pp 45-54.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta), Vol. 7 No. 2, pp 1-11.
- Oley, R. F., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2019). *Analyzing the effect of work discipline and employee performance PT. Bank Salutgo*, Vol. 7 No. 1, pp. 351-360.
- Putra, I. R. (2019, April 12). Pelanggaran Jam Kerja Dominasi Kasus Disiplin PNS. Retrieved from <https://www.merdeka.com/uang/pelanggaran-jam-kerja-dominasi-kasus-disiplin-pns.html>
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi kasus di PT. House The House Bandung), Vol. 2 No. 3, pp 2919-2927.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J.L. (2016). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SULUTTENGGOMALUT, Vol. 4 No. 2, pp 254-264.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRES.
- Zahari, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, Vol. 6 No. 1, pp 47-57.

LAMPIRAN

Gambar 1

Outer Loadings

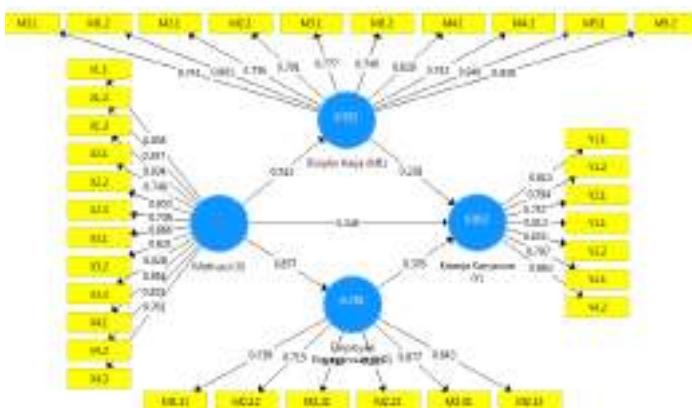
	Depolit Karya (D)	Employee Engg. (E)	Kewirausahaan (K)	Motivasi (M)
M1.11	0.745			
M1.12	0.806			
M1.21	0.736			
M1.22	0.796			
M1.31	0.777			
M1.32	0.748			
M1.41	0.629			
M1.42	0.742			
M1.51	0.740			
M1.52	0.708			
M2.11		0.720		
M2.12		0.713		
M2.21		0.752		
M2.22		0.467		
M2.31		0.877		
M2.32		0.843		

Gambar 2

Outer Loadings

	Depolit Karya (D)	Employee Engg. (E)	Kewirausahaan (K)	Motivasi (M)
M1.11	0.782			
M1.20	0.887			
M1.31	0.877			
M1.32	0.643			
M2.1		0.808		
M2.2		0.807		
M2.3		0.824		
M2.4		0.748		
M2.5		0.853		
M2.6		0.788		
M2.7		0.802		
M2.8		0.825		
M2.9		0.819		
M2.10		0.804		
M2.11		0.813		
M2.12		0.794		
M2.13		0.762		
M2.14		0.812		
M2.15		0.804		
M2.16		0.799		
M2.17		0.884		

Gambar 3



Gambar 4

Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Matrix
Disiplin Kerja (M1)	0.633	
Employee Engagement (M2)	0.648	
Kinerja Karyawan (Y)	0.658	
Motivasi (X)	0.723	

Gambar 5

Discriminant Validity

	Formal-Criteria Criteria	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
M1.11	Disiplin Kerja (M1)	Employee Engag...	Kinerja Karyawa...
M1.12	0.633	0.569	0.681
M1.21	0.196	0.447	0.497
M1.22	0.393	0.655	0.687
M1.31	0.777	0.648	0.672
M1.32	0.140	0.362	0.462
M1.41	0.628	0.728	0.687
M1.42	0.342	0.598	0.689
M1.51	0.540	0.718	0.776
M1.52	0.036	0.649	0.597
M2.11	0.610	0.728	0.530
M2.12	0.574	0.745	0.764
M2.21	0.830	0.792	0.711
M2.22	0.713	0.807	0.725
M2.31	0.582	0.817	0.732
M2.32	0.696	0.843	0.805
M2.41	0.342	0.598	0.612

Gambar 6

Discriminant Validity

	Formal-Criteria Criteria	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
V1.1	Disiplin Kerja (M1)	Employee Engag...	Kinerja Karyawa...
V1.2	0.598	0.798	0.362
V1.3	0.598	0.628	0.300
V1.4	0.598	0.598	0.400
V1.5	0.598	0.662	0.699
V1.6	0.598	0.673	0.671
V1.7	0.598	0.696	0.715
V1.8	0.598	0.696	0.686
V1.9	0.598	0.696	0.687
V1.10	0.598	0.696	0.689
V1.11	0.598	0.696	0.694
V1.12	0.598	0.704	0.686
V1.13	0.598	0.700	0.679
V1.14	0.598	0.699	0.683
V1.15	0.598	0.695	0.704
V1.16	0.598	0.680	0.757
V1.17	0.598	0.680	0.617
V1.18	0.598	0.680	0.619
V1.19	0.598	0.694	0.707
V1.20	0.598	0.696	0.695

Gambar 7

Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha	Matrix
Disiplin Kerja (M1)	0.935	
Employee Engagement (M2)	0.889	
Kinerja Karyawan (Y)	0.913	
Motivasi (X)	0.964	

Gambar 8

Composite Reliability

	Composite Reliability	Matrix
Disiplin Kerja (M1)	0.945	
Employee Engagement (M2)	0.917	
Kinerja Karyawan (Y)	0.931	
Motivasi (X)	0.969	

Gambar 9

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values P-Value	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Export to clipboard	CSV	Excel
Original Sample...	Sample Mean...	Standard Error...	T Statistics D...	P Value			
Disiplin Kerja (M1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.238	1.125	1.034	2.548	0.011		
Employee Engagement (M2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.316	1.174	1.131	2.872	0.004		
Motivasi (X) → Disiplin Kerja (M1)	0.743	1.150	1.057	12.937	0.000		
Motivasi (X) → Employee Engagement (M2)	0.677	1.182	1.024	35.946	0.000		
Motivasi (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0.348	1.154	1.146	2.381	0.038		

Gambar 10

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.743	Sobel test: 2.48546252	0.07114732	0.01293832
b 0.238	Aroian test: 2.47844436	0.07134879	0.01319567
s_a 0.057	Goodman test: 2.49254063	0.07094528	0.01268328
s_b 0.094	Reset all	Calculate	

Gambar 11

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.877	Sobel test: 2.8614157	0.11524086	0.00421754
b 0.376	Aroian test: 2.86035141	0.11528374	0.00423172
s_a 0.024	Goodman test: 2.86248118	0.11519796	0.00420338
s_b 0.131	Reset all	Calculate	