

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Yang Dimediasi *Employee Engagement*

Theresia Vania Priscilla Simanungkalit¹, Adya Hermawati², Yekti Intyas Rahayu³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

E-mail: thevaniaps@gmail.com¹, adyahermawati@widyagama.ac.id², yekti.intyas@gmail.com³

Article History:

Received: 13 Februari 2024

Revised: 27 Februari 2024

Accepted: 02 Maret 2024

Keywords:

Leadership, work discipline, employee engagement

Abstract: *The purpose of this study is to evaluate the impact of leadership on work discipline, and also the role of employee engagement as a mediating variable. The research approach used quantitative-explanatory with the population sample used in this study were all permanent employees at Widyagama University Malang. Samples were taken using non-probability techniques and the method used was saturated sampling (census) with a total of 73 respondents. Data were collected using a questionnaire. The data were then processed using Smart Partial Least Square (PLS)-3 software. The results obtained in this study indicate that leadership has a positive but insignificant effect on employee discipline but leadership has a positive and significant effect on employee engagement. While employee engagement has a positive and significant effect on employee work discipline. So it can be seen that employee engagement is able to fully mediate the influence of leadership on employee work discipline at Widyagama University Malang. This shows that if there is an increase in leadership, employee engagement will increase so that employee work discipline will also increase.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berharga bagi sebuah organisasi karena manusia berperan sebagai tenaga penggerak. Tanpa adanya campur tangan manusia dalam sebuah pekerjaan, maka pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. (Hermawati & Suci, 2017) mengatakan bahwa pendekatan manajerial yang berperspektif humanis selalu mempertimbangkan sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang dapat diandalkan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia dapat diandalkan untuk mencapai keunggulan organisasi. Untuk melihat apakah karyawan dapat diandalkan oleh organisasi, maka karyawan harus mampu bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Salah satu cara untuk mengetahui apakah seorang karyawan memiliki tanggung jawab tinggi dalam pekerjaannya adalah dengan melihat kedisiplinan karyawan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam konteks individu, tim, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kepemimpinan dianggap penting, sehingga kepemimpinan

memiliki dampak yang besar pada kesuksesan dan kesejahteraan individu, tim, organisasi, dan masyarakat secara luas. Menurut Anam, Choirul, Arief Purwanto, and Hanif Rani Iswari (2023) seorang pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi melalui nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mereka tunjukkan. Seorang pemimpin dalam konteks ini diharapkan memiliki sifat-sifat kewirausahaan seperti ketekunan, kemampuan berpikir kreatif, kemampuan mengambil risiko yang terukur, serta kemampuan untuk mendorong tim atau organisasi menuju pencapaian tujuan dengan cara yang inovatif dan adaptif (Choirul, Hanif Rani Iswari, and Survival Survival 2020). Dengan memahami pentingnya kepemimpinan, organisasi dapat mengembangkan dan memperkuat pemimpin yang efektif untuk mencapai tujuan mereka. Dengan demikian akan menciptakan suasana disiplin kerja karyawan yang efektif dan efisien.

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu ukuran untuk melihat bagaimana performa karyawan selama bekerja dalam organisasi tersebut. (Jerry Wyckoff & Barbara C. Unel, 1990) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggungjawab bagi seorang karyawan. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan, maka perlu diketahui hal-hal yang menunjukkan bagaimana tingkat kedisiplinan kerja seseorang melalui beberapa indikator. Lateiner dan Levine (1980) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja seseorang, antara lain : 1) Ketepatan waktu; 2) pemanfaatan fasilitas; 3) memiliki tanggung jawab tinggi; 4) menaati peraturan kantor.

Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepemimpinan. (Terry, 1993) mengemukakan bahwa *command discipline* adalah kedisiplinan yang berdasarkan paksaan, perintah, hukuman, serta kekuasaan, sehingga kedisiplinan ini tidak timbul dari dalam diri sendiri sehingga seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk dapat mematuhi peraturan yang berlaku. (Terry, 2006) mengungkapkan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sehingga kepemimpinan merupakan salah satu hal yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Permana (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbanding lurus dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, artinya semakin baik kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya akan meningkat. Hendrayani dan Anggraini (2022) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

Employee engagement atau keterlibatan karyawan merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian manajemen. Menurut (Schaufeli et al., 2002) yang berarti bahwa *engagement* adalah sebuah keadaan pikiran yang positif dan penuh makna yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaannya. *Employee engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan. Terry (1993) mengungkapkan bahwa *self imposed discipline* merupakan kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan atas dasar paksaan. Kedisiplinan ini timbul karena seseorang merasa kebutuhannya telah terpenuhi dan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi sehingga seseorang secara sadar dan rela mematuhi peraturan yang berlaku. Apabila seorang karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya, maka perasaan rela untuk mematuhi peraturan akan timbul dengan sendirinya. Mase dan Widigdo (2022) dengan hasil

bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan *employee engagement* dan termasuk dalam kriteria hubungan yang kuat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arfah (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja.

Universitas Widyagama Malang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terletak di Kota Malang. Universitas Widyagama Malang merupakan Perguruan Tinggi Swasta multi-etnis yang kerap kali mencetak mahasiswa berjiwa kreatif dan inovatif. Pencapaian ini tentunya tidak terlepas dari peran tenaga pendidik serta pelayanan-pelayanan yang diberikan oleh segenap karyawan untuk membantu mahasiswa dalam menempuh pendidikannya. Dalam menunjang keberhasilan pendidikan bagi mahasiswa, karyawan sudah sepatutnya ikut berperan dengan membantu memenuhi kebutuhan mahasiswa dan tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Pentingnya peranan karyawan di sebuah universitas membuat para karyawan harus dapat memenuhi seluruh tanggungjawabnya agar kegiatan pelayanan dapat terpenuhi sehingga visi dan misi lembaga dapat tercapai. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian lembaga untuk dapat mencapai tujuannya adalah kedisiplinan dari setiap karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat melalui daftar kehadiran karyawan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Daftar kehadiran karyawan di Universitas Widyagama Malang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum mendekati target yang diharapkan manajemen yakni sebesar 100% serta masih terdapat keluhan dari mahasiswa terhadap pelayanan yang kurang memuaskan yang didapatkan dari karyawan universitas. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian bagi manajemen.

Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada dalam lembaga serta *employee engagement* yang ada dalam setiap individu karyawan. Sebagaimana fenomena permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dan hasil studi empiris menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan berkaitan dengan disiplin kerja; 2) kepemimpinan berkaitan dengan *employee engagement*; 3) *employee engagement* berkaitan dengan disiplin kerja; 4) kepemimpinan berkaitan dengan disiplin kerja melalui *employee engagement* . Sebagaimana studi penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat berperan sebagai variabel mediasi. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Mase dan Widigdo, 2022) dengan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan *employee engagement* serta penelitian yang dilakukan oleh (Arfah, 2019) dengan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja. Adanya hubungan-hubungan tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat digunakan sebagai variabel mediasi.

Maka berdasarkan fenomena dan permasalahan yang muncul terkait dengan adanya teori dan hasil kajian empiris hubungan antara kepemimpinan, *employee engagement*, dan disiplin kerja peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut untuk penelitian lebih lanjut. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja yang dimediasi *Employee Engagement* (Studi pada Karyawan Universitas Widyagama Malang)”.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Apabila seorang pimpinan dapat memberikan contoh yang baik dalam menaati peraturan yang berlaku, maka bawahan akan mengikuti dan merasa segan sebab pimpinan mereka sendiri mau untuk menaati peraturan yang ada. Pimpinan juga dapat berperan untuk mendorong bawahan untuk menaati peraturan yang berlaku. Apabila bawahan enggan untuk mematuhi peraturan atau

melanggar peraturan yang ada, maka pimpinan berhak untuk memberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh (Permana, 2021) serta (Hendrayani dan Anggraini, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kepemimpinan dengan *Employee Engagement*

Employee engagement menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang bersedia untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya tentunya tidak terlepas dari peran pimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Pimpinan dapat berperan sebagai motivator yang mampu memotivasi bawahan dalam menjalankan pekerjaannya dengan menunjukkan sikap suportif dan partisipatif terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Penelitian yang dilakukan oleh Mase dan Widigdo (2022) serta Haryadi, Suwarsi, dan, Assyofa (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan *employee engagement*.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

***Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja karyawan dapat timbul melalui diri sendiri ataupun adanya dorongan dari luar. Disiplin kerja yang timbul dari dalam diri sendiri dipengaruhi karena adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini. Adanya dorongan dari dalam tersebut menunjukkan bahwa karyawan mau untuk lebih *engaged* (terlibat) dalam pekerjaannya sehingga memiliki kesadaran lebih untuk mematuhi peraturan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh (Arafah, 2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja.

H3 : *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

***Employee Engagement* sebagai Mediasi**

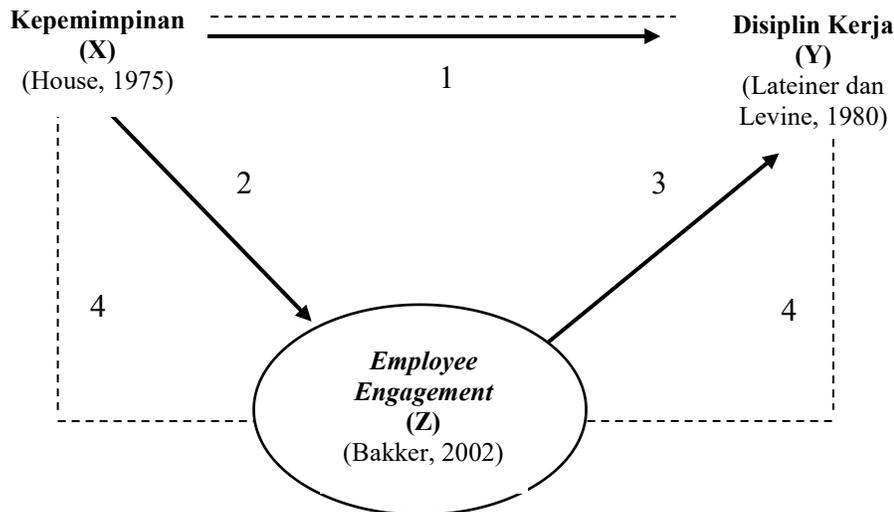
Tingginya *employee engagement* seorang karyawan mampu mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi sebab, apabila seorang karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, maka karyawan tersebut bersedia untuk mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat *employee engagement* karyawan. Pimpinan yang memberi dukungan dan kerap kali memotivasi karyawan dapat menumbuhkan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya.

H4 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan yang dimediasi *Employee Engagement*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif-eksplanatori. Cara penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Nonprobability sampling/Saturated Sampling*. Subyek atau unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Universitas Widyagama Malang yang berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, angket dan observasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Definisi operasional variabel terdiri dari Kepemimpinan (House, 1975), *Employee Engagement* (Schaufelli dan Bakker, 2002), dan Disiplin Kerja (Lateiner dan Levine, 1980). Analisis data menggunakan software smart-PLS 3.

Kerangka konseptual mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja yang dimediasi *Employee Engagement* dapat dilihat pada gambar 1. sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual (House, 1975; Schaufeli dan bakker, 2004; Lateiner dan Levine, 1980)

Hipotesis:

H1 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

H2 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement*

H3 : Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Disiplin Kerja

H4 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja yang dimediasi *Employee Engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; 3) berdasarkan masa kerja; dan 4) berdasarkan pendidikan. Keempat karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	53	72.6%
2.	Perempuan	20	27.4%
Jumlah		73	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 73 sampel penelitian, 72.6% responden berjenis kelamin laki-laki, dan 27.4% responden berjenis kelamin perempuan. Responden atau karyawan di Universitas Widyagama Malang, sebagian besar adalah laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 - 30 Tahun	19	26.02%
2.	31 - 40 Tahun	9	12.32%
3.	41 - 50 Tahun	19	26.02%
4.	> 50 Tahun	26	35.61%
Jumlah		73	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 73 sampel penelitian, 26.02% berusia 20-30 tahun, 12.32% berusia 31-40 tahun, 26.02% berusia 41-50 tahun, dan 35.61% responden berusia > 50 tahun. Responden atau karyawan di Universitas Widyagama Malang, sebagian besar

berusia > 50 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≤ 5 Tahun	20	27.39%
2.	6 – 15 Tahun	21	28.76%
3.	16 – 25 Tahun	9	12.32%
4.	≥ 25 Tahun	23	31.50%
Jumlah		73	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 73 sampel penelitian, 26.02% berusia 20-30 tahun, 12.32% berusia 31-40 tahun, 26.02% berusia 41-50 tahun, dan 35.61% responden berusia > 50 tahun. Responden atau karyawan di Universitas Widyagama Malang, sebagian besar berusia > 50 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD atau sederajat	3	4.11%
2.	SMP atau sederajat	4	5.47%
3.	SMA atau sederajat	35	47.94%
4.	Diploma-I/II/III	2	2.73%
5.	Strata-1	28	38.35%
6.	Strata-2	1	1.36%
Jumlah		73	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 73 sampel penelitian, karyawan dengan jenjang pendidikan SMA sebesar 47.94%. diikuti dengan strata-1 sebesar 38.35%. Responden atau karyawan di Universitas Widyagama Malang, sebagian besar berusia berada pada jenjang pendidikan SMA.

Cronbach's Alpha merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.6 (Cresweel, 2017). Hasil uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach's alpha* yang ditunjukkan pada output *SmartPLS* dalam tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan (X)	0.896	0.907
Employee Engagement (Z)	0.875	0.899
Disiplin Kerja (Y)	0.909	0.919

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari tiap indikator sudah memenuhi, ditunjukkan dengan standar nilai *composite reliability* seharusnya ≥ 0.6 untuk bisa dikatakan reliabel.

Untuk mengevaluasi kekuatan prediksi model struktural (*inner model*), digunakan nilai *R-Square* pada setiap variabel endogen. Hasil pengujian dengan program *SmartPLS* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

Variabel Laten Endogen	R-Square
Disiplin Kerja (Y)	0,195

<i>Employee Engagement (Z)</i>	0,359
--------------------------------	-------

Sumber : Data primer diolah (2024)

Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X) mampu memberikan pengaruh sebesar 19,5% sedangkan sisanya sebesar 80,5% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Selain itu, pada tabel R-square juga ditunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel laten endogen *Employee Engagement (Z)* sebesar 0,359 atau setara dengan 35,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X) mampu memberikan pengaruh sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Tahapan berikutnya yaitu dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan guna melihat besarnya pengaruh antar konstruk dan efek interaksi dan dalam hal ini yang dimaksud adalah efek moderasi menggunakan analisis koefisien jalur dengan melihat nilai *P-Values* dan *T-Statistics*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* ≤ 0.05 dan nilai *T-Statistics* ≥ 1.96 . Berikut adalah hasil pengujian hipotesis menggunakan *path coefficients* yang dihasilkan dari analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan program SmartPLS:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Konstruk Hubungan	Original sample	T-Statistics	P-Value
Secara Langsung			
<i>Employee Engagement (Z)</i> → Disiplin Kerja (Y)	0.421	2.702	0.007
Kepemimpinan (X) → Disiplin Kerja (Y)	0.033	0.183	0.855
Kepemimpinan (X) → <i>Employee Engagement (Z)</i>	0.599	6.621	0.000
Secara Tidak Langsung			
Kepemimpinan (X) → <i>Employee Engagement (Z)</i> → Disiplin Kerja (Y)	0.252	2.524	0.012

Sumber : Data primer diolah (2024)

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Diketahui bahwa jalur (*path*) dari variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (Y) mempunyai *P-Values* yang lebih besar dari 0.05 ($0.855 > 0.05$). Di samping itu, nilai *T-statistics* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.183. Dengan demikian, dari hasil analisis jalur tersebut, maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap sampel Disiplin Kerja karyawan di Universitas Widyagama Malang, sehingga H1 ditolak. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Radiman (2019) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement*

Diketahui bahwa Kepemimpinan (X) terhadap *Employee Engagement (Z)* mempunyai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Di samping itu, nilai *T-statistics* jalur tersebut bernilai positif sebesar 6.621. Nilai koefisien pada kolom *original sampel* positif yang berarti bahwa pengaruhnya positif, yakni jika kepemimpinan meningkat maka *employee engagement* juga meningkat sehingga H2 diterima. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu milik Haryadi, dkk (2022) serta Mase dan Widigdo (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap *employee engagement* tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian milik Juliasa, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan pada tabel koefisien jalur, diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* terhadap Disiplin Kerja (Y) mempunyai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.007 < 0.05$). Di samping itu, nilai *T-statistics* jalur tersebut bernilai positif sebesar 2.702. Nilai koefisien pada kolom *original sampel* positif yang berarti bahwa pengaruhnya positif, yakni jika *employee engagement* meningkat, maka disiplin kerja karyawan juga meningkat, sehingga H3 diterima. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu milik Arfah (2019) dan Djah (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja yang dimediasi *Employee Engagement*

Sebagaimana hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka pada pembahasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan relevan melalui *employee engagement* sehingga hipotesis H4 diterima. Hal ini dibuktikan dari *output path coefficient* yang didapat yakni nilai t hitung $>$ t tabel ($2.524 > 1.96$) atau *P-values* $<$ 0.05 ($0.012 < 0.05$). Hal ini mengartikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi secara penuh hubungan antara pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universitas Widyagama Malang.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis model struktural dalam PLS diperoleh kepemimpinan masih belum mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan Universitas Widyagama Malang.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Universitas Widyagama Malang dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan semakin baik maka akan memberikan kontribusi terhadap *employee engagement* karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Universitas Widyagama Malang dapat disimpulkan bahwa jika *employee engagement* semakin baik maka akan mampu memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis model struktural dalam PLS diperoleh bahwa kepemimpinan yang tinggi atau meningkat, diiringi dengan peran *employee engagement* yang baik, maka akan menghasilkan disiplin kerja yang lebih baik.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kepada semua pihak yang telah turut serta dalam mensukseskan penelitian ini, terima kasih kepada konsumen UMKM Mak EPA Frozen Food yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam survei ini. Penghargaan juga kami sampaikan kepada pihak-pihak yang memberikan dukungan dan bantuan teknis dalam proses pengumpulan data. Selain itu, ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan, dukungan moral, dan semangat dalam proses penelitian ini. Tanpa kontribusi dan dukungan dari semua pihak yang terlibat, penelitian ini tidak akan berhasil.

DAFTAR REFERENSI

Anam, Choirul, Hanif Rani Iswari, and Survival Survival. "ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP SOCIETY 5.0." In *Conference on Innovation and Application of Science*

- and Technology (CIASTECH)*, vol. 3, no. 1, pp. 87-96. 2020.
- Anam, Choirul, Arief Purwanto, and Hanif Rani Iswari. "The Relationship between Leadership, Organizational Culture, and Human Capital in Organizations: Bibliometric." *Journal of Management Research and Studies* 1, no. 2 (2023): 208-217.
- Arfah, F. (2019). *Hubungan antara employee engagement dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)*. Medan : Universitas Medan Area.
- Cresweel, J. W. (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Belajar.
- Davis, K. (2009). *Human sBehavior at Work : Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Djah, L. T. H. (2021). *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan*. Medan : Universitas Medan Area.
- Haryadi, S. A., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan terhadap Employee Engagement. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 671–678. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2336>
- Hendrayani, & Angraini, H. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 13, Nomor 2, 27 Juni 2022*, 126–136.
- Hermawati, A., & Suci, R. P. (2017). *MEDIATION EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE EFFECT OF TRANSGLOBAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. Pasuruan, Indonesia, September 6th-7th 2017. 70. <https://stkippgri-pasuruan.ac.id/www/download/dlpublikasi>
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). *Path-goal theory of leadership*. Washington Univ Seattle Dept Of Psychology.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. S. (1980). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja*. Jakarta : Aksara Baru.
- Mase, D. J. E. P., & Widigdo, A. M. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447–456. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i4.451>
- Permana, Yogi Gum. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 408-415, <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1123>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Terry, G. R. (1993). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Wyckoff, J., & Unel, B. C. (1990). *Dicipline Of Workers, Van Nonstrand Company*. Inc : New Jersey.