

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN KARAWANG

Muhamad Jaka Umbaran¹, Suroso², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
mn22.muhamadumbaran@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 38 pegawai DPPKB Kabupaten Karawang yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,004 ($<0,05$). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $<0,001$ serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara simultan, employee engagement dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 108,708 dan tingkat signifikansi $<0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 menunjukkan bahwa 86,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh employee engagement dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian ini adalah employee engagement dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Karawang, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Employee Engagement, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee engagement and work discipline on employee performance at the Karawang Regency Population and Family Planning Control Office (DPPKB), both partially and simultaneously. The research method used was a quantitative survey approach. The study population consisted of 38 DPPKB employees in Karawang Regency, all of whom served as the research sample. Data collection was conducted through questionnaires, while data analysis used validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that employee engagement had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.004 (<0.05). Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of <0.001 and was the variable with the most dominant influence. Simultaneously, employee engagement and work discipline had a positive and significant effect on employee performance with a calculated F-value of 108.708 and a significance level of <0.001 . The coefficient of determination (R^2) of 0.861 indicates that 86.1% of the variation in employee performance can be explained by employee engagement and work discipline, while the remaining 13.9% is influenced by other factors outside the study. The conclusion of this study is that employee engagement and work discipline are important factors that significantly influence employee performance at the Karawang Regency DPPKB, with work discipline

being the variable with the greatest influence on employee performance improvement.

Keywords: *Employee Engagement, Work Discipline, Employee Performance, Civil Servant*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan daerah mempunyai posisi strategis dalam menentukan keberhasilan institusional. Optimalisasi kinerja aparatur berfungsi sebagai indikator utama efektivitas pelaksanaan fungsi, kewenangan, dan pelayanan publik. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang berperan strategis guna mengendalikan pertumbuhan penduduk serta peningkatan kesejahteraan keluarga, namun hasil observasi awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, yang tercermin dari menurunnya hasil kerja, rendahnya disiplin kehadiran, serta lemahnya motivasi kerja. Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 menegaskan bahwasanya “disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui kewajiban kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab pelaksanaan tugas, serta penegakan profesionalisme aparatur”. Selaras dengan itu, UU No.5 Tahun 2014 terkait “Aparatur Sipil Negara” menempatkan profesionalitas, keseimbangan, serta akuntabilitas sebagai prinsip fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kajian empiris terkait pengaruh simultan *employee engagement* serta disiplin kerja kepada kinerja pegawai, khususnya pada DPPKB Kabupaten Karawang, masih belum banyak dikaji secara mendalam. Kondisi tersebut mengindikasikan urgensi kajian empiris yang menelaah pengaruh dari *employee engagement* serta disiplin kerja kepada kinerja aparatur sipil negara, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah yang masih menghadapi kendala kinerja. Kinerja pegawai merujuk pada indikator keberhasilan individu dalam merealisasikan tugas maupun tanggung jawab kerja sesuai pada standar serta sasaran organisasi. Menurut (Putri and Ridlwan Muttaqin 2023) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai yang ditinjau dari dimensi kualitas dan kuantitas. Temuan Intan Asifa Intan Thania, Maman Mulya Karnama, dan Sungkono (2023) dalam (Tanjung et al. 2025) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan bergantung pada keterpaduan antara sistem insentif dan penerapan disiplin kerja. Selaras dengan itu, Indah Dahlia dan Enjang Suherman (2024) dalam (Khaeruman 2021) menegaskan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai melalui kerangka manajerial terintegrasi yang mencakup insentif, pengembangan kompetensi, dan mekanisme pengawasan.

Tabel 1.
Data Empiris Kinerja Pegawai DPPKB Kabupaten Karawang Tahun 2024

Aspek Kinerja Pegawai	Indikator Pengukuran	Target 2024	Capaian / Realisasi 2024	Keterangan
Kehadiran Pegawai (Absensi ASN)	Persentase kehadiran bulanan rata-rata pegawai	≥ 95 %	93,8 %	Sedikit di bawah target nasional disiplin ASN (Permenpan-RB No. 8/2021); menunjukkan perlunya penguatan pengawasan jam kerja.
Produktivitas Pegawai	Jumlah kegiatan/output	100 % targ	94,5 %	Sebagian kegiatan

	per pegawai et teknis per tahun kegiat (mis. layanan an KB, advokasi, sosialisasi)			advokasi dan penyuluhan ditunda karena keterbatasan SDM lapangan.
Capaian Program KB Aktif (mCPR)	Persentase pasangan usia subur yang ber-KB aktif	69 %	64,22 %	Capaian masih di bawah target nasional (70 %); menjadi tolok ukur keberhasilan pegawai lapangan dalam pelayanan KB.

Sumber: Olahan Data Sekunder dari LAKIP DPPKB Kabupaten Karawang 2024, BPS Kabupaten Karawang, dan Data Internal DPPKB (2024)

Berdasarkan data diatas, kinerja aparatur DPPKB Kabupaten Karawang tahun 2024 secara umum telah mencapai kategori memuaskan, meskipun masih terdapat indikator tertentu yang menunjukkan perlunya upaya peningkatan kinerja. *Employee engagement* (X_1) menurut Hasmayni (2022) dalam (Triwianti 2024) dipahami sebagai tingkat keterikatan pegawai yang tercermin dalam antusiasme, loyalitas, dan partisipasi aktif terhadap pekerjaan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hasmayni (2022) dalam (Triwianti 2024) menemukan bahwa *employee engagement* berhubungan positif dengan kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa peningkatan keterikatan kerja berpotensi mendorong performa individu. Sebaliknya, Utami dan Kolega (2024) dalam (Utami, Adji Kusuma, and Kumala Sari 2024) melaporkan tidak adanya pengaruh signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja, yang mengisyaratkan bahwa efektivitas *engagement* sangat bergantung pada dukungan organisasional, termasuk sistem penghargaan dan lingkungan kerja profesional. Disiplin kerja (X_2) Hasibuan (2021) dalam (Area 2022) mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap norma dan ketentuan institusional yang diwujudkan melalui pengendalian diri serta konsistensi perilaku kerja.

Penelitian Puput Hermaliana, Budi Rismayadi, dan Wike Pertiwi (2024) dalam (Abadi 2024) memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Karawang. Sedangkan Putra (2021) dalam (Jajang Muslihat, Sindrawati, and Syukrullah Abdullah 2023) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung menemukan bahwa tingkat disiplin yang tinggi tidak selalu diikuti peningkatan kinerja akibat belum optimalnya sistem penghargaan organisasi. Hasil penelitian Fauzan dan Siregar (2024) dalam (Nadeak 2024) membuktikan bahwa *employee engagement* (X_1) serta disiplin kerja (X_2) secara simultan serta parsial berdampak positif serta signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Temuan ini menegaskan peran keterikatan kerja dan disiplin sebagai determinan penting dalam peningkatan kinerja organisasi publik. Berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin mengangkat judul yaitu “Pengaruh Employee Engagement dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2022) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk menelaah karakteristik suatu populasi atau sampel tertentu melalui pemanfaatan instrument penelitian yang menghasilkan data terukur. DPPKB Kabupaten Karawang adalah lokasi dilaksanakannya penelitian ini dalam jangka waktu 3 bulan, yakni dari bulan Oktober

2025 sampai dengan Desember 2025. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada semua pegawai DPPKB Kabupaten Karawang. Populasi penelitian mencakup kepada semua pegawai DPPKB Kabupaten Karawang sebanyak 38 orang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Uji Validitas

No	X1 (Employee Engagement)	X2 (Disiplin Kerja)	Y (Kinerja)	r Tabel	Keterangan
1	0,896	0,899	0,959	0,361	Valid
2	0,800	0,812	0,881	0,361	Valid
3	0,891	0,887	0,985	0,361	Valid
4	0,853	0,858	0,955	0,361	Valid
5	0,891	0,902	0,985	0,361	Valid
6	0,865	0,812	0,918	0,361	Valid
7	0,828	0,883	0,985	0,361	Valid
8	0,798	0,841	0,955	0,361	Valid
9	0,848	0,883	0,985	0,361	Valid
10	0,738	0,867	0,907	0,361	Valid
11	0,891	0,887	0,985	0,361	Valid
12	0,877	0,898	0,952	0,361	Valid

Merujuk dari tabel tersebut, hasil dari pengujian memperlihatkan bahwasanya semua item di variabel X1, X2, serta Y mempunyai nilai r hitung melebihi r tabel (0,361; $df = 28$; $\alpha = 0,05$) dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga semua instrumen dianggap “valid”.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

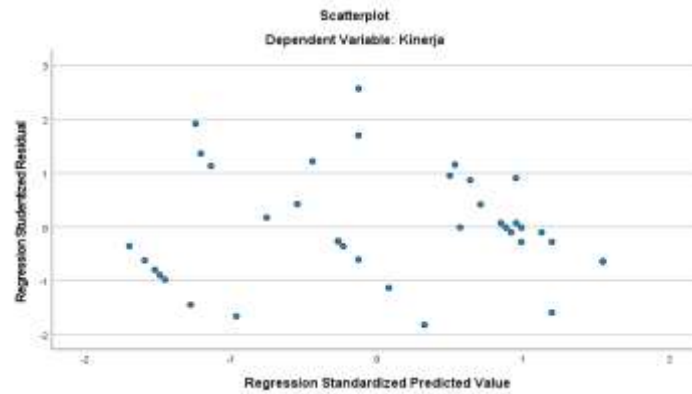
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Employee Engagement (X1)	0,963	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,967	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,989	0,60	Reliabel

Merujuk dari tabel tersebut, hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya variabel X1, X2, serta Y memenuhi kriteria reliabel dan memiliki konsistensi pengukuran yang baik.

N		38	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.85090345	
Most Extreme Differences	Absolute	.130	
	Positive	.130	
	Negative	-.066	
Test Statistic		.130	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^a		.106	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^b	Sig.	.106	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.098
		Upper Bound	.114

Gambar 1. Uji Normalitas

Merujuk dari gambar tersebut, bisa dipahami bahwasanya hasil dari pengujian Kolmogorov–Smirnov memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,106 yang mana di bawah 0,05, yang nantinya residual terdistribusi dengan normal serta asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data yang di olah peneliti, 2026

- 1) Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwasanya semua *independent variable* mempunyai nilai Sig melebihi 0,05, maka model regresi dianggap terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.
- 2) Temuan ini diperkuat oleh pola sebaran residual pada scatterplot yang acak serta tidak membentuk suatu pola tertentu.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-37.819	6.456		-5.858	<.001		
	Employee Engagement	.335	.108	.205	3.109	.004	.913	1.095
	Disiplin Kerja	1.335	.104	.847	12.853	<.001	.913	1.095

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) dan *Disiplin Kerja* (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,913 dan VIF sebesar 1,095, yang memenuhi kriteria Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-37.819	6.456		-5.858	<.001
	Employee Engagement	.335	.108	.205	3.109	.004
	Disiplin Kerja	1.335	.104	.847	12.853	<.001

Gambar 4. Uji regresi Linear Berganda

Maka dapat persamaan analisis linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,177 + 0,316X_1 + 0,484X_2$$

- 1) Dengan konstanta sebanyak -37,819, apabila seluruh variable independen mempunyai nilai 0, maka variable dependen akan memiliki nilai -37,819.

- 2) Analisis regresi linear berganda menunjukkan *Employee Engagement* (X1) berdampak positif serta signifikan kepada kinerja (nilai koefisien regresi = 0,335; nilai t = 3,109; signifikansi = 0,004).
- 3) Disiplin Kerja (X2) juga berdampak positif serta signifikan kepada kinerja dengan koefisien yang lebih besar (nilai koefisien regresi = 1,335; nilai t = 12,853; signifikansi < 0,001).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-37.819	6.456		-5.868	<.001		
	Employee Engagement	.335	.108	.205	3.109	.004	.913	1.095
	Disiplin Kerja	1.335	.104	.847	12.853	<.001	.913	1.095

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 5. Uji t (Parsial)

- 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan nilai t = 3,109 dan signifikansi 0,004 (<0,05).
- 2) Disiplin Kerja berdampak positif serta signifikan secara parsial kepada kinerja dengan nilai t = 12,853 dan signifikansi < 0,001.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3408.389	2	1704.195	108.708	<.001 ^b
	Residual	548.690	35	15.677		
	Total	3957.079	37			

Gambar 6. Uji F Simultan

Sumber: Data yang di olah peneliti, 2026

Merrujuk dari tabel tersebut, menunjukkan nilai F hitung 108,708 melalui tingkat signifikansi di bawah 0,001, menandakan bahwasanya *Employee Engagement* serta Disiplin Kerja secara bersamaan berdampak signifikan kepada Kinerja. Oleh karenanya, hipotesis pengaruh bersama kedua *independent variable* kepada Kinerja dinyatakan “diterima”.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1.	.929 ^a	.861	.853	3.959	.861	108.708	2	35	<.001

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Employee Engagement

Gambar 7. Koefisien Determinasi

Merujuk dari gambar tersebut, bisa dipahami bahwasanya nilai R Square 0,861, yang berarti bahwa *Employee Engagement* serta Disiplin Kerja secara bersamaan menjelaskan 86,1% variasi Kinerja. Oleh karenanya, model regresi memiliki tingkat kelayakan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. *Employee engagement* mencerminkan kondisi psikologis pegawai

yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, peningkatan employee engagement menjadi salah satu strategi penting yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasmayni (2022) yang menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keterikatan kerja yang tinggi mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta produktivitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Karawang dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,001. Temuan ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan employee engagement terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja memiliki peran yang besar dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menghindari kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi karena dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, penurunan produktivitas, dan rendahnya kualitas kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat budaya disiplin melalui pengawasan, pembinaan, serta pemberian teladan dari pimpinan agar tercipta lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Puput Hermaliana et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, serta ketepatan waktu merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Pengaruh Employee Engagement dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa employee engagement dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Karawang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 yang berarti bahwa 86,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh employee engagement dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Employee engagement berperan dalam membangun keterikatan emosional dan motivasi pegawai terhadap organisasi, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja agar tetap sesuai dengan aturan dan target yang telah ditetapkan. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, pegawai tidak hanya memiliki semangat dan komitmen dalam bekerja, tetapi juga mampu menjalankan tugas secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Sinergi antara keterikatan kerja dan

disiplin kerja tersebut pada akhirnya mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzan dan Siregar (2024) yang menunjukkan bahwa employee engagement dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memperkuat bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui upaya organisasi dalam membangun keterikatan pegawai yang kuat sekaligus menanamkan budaya disiplin kerja yang konsisten.

SIMPULAN

Bahwa employee engagement dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang. Secara parsial, employee engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,004 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $<0,001$, serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan employee engagement. Secara simultan, employee engagement dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 108,708 dan tingkat signifikansi $<0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 menunjukkan bahwa 86,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh employee engagement dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan keterikatan pegawai terhadap organisasi serta penguatan disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- Tanjung, T., Thania, N. A., Karnama, M. M., & Sungkono. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Tofu Factory Tanjung Sari Karawang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(4), 4803–4815.
- Khaeruman, D., dkk. (2021). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 23–34.
- Triwianti, Y. A. D., & Yusti. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Social Library*, 4(2), 324–331. <https://scholar.archive.org/work/26zcw7soi5dkbdnjf6arhi66rm/access/wayback/http://penelitimuda.com/index.php/SL/article/download/78/pdf>
- Utami, S. P., Kusuma, K. A., & Kumala Sari, H. M. (2024). The Influence of Employee Engagement, Leadership and Welfare on the Performance of Employees at the Nala Husada Dental and Oral Educational Hospital (RSGMP) Surabaya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4803–4818. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Area, U. M. (2022). Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Medan Area, Medan*.

- Abadi, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Karawang. *Nobel Management Review*, 5(2), 163–176. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Muslihat, J., Sindrawati, S., & Abdullah, M. S. (2023). The Most Important Among Organizational Commitment Dimension as Employee Performance's Determinant: An Empirical Study in Bandung District Transportation Agency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4339–4349. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nadeak, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian*, 4, 252–260.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.