

THE IMPACT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT
THE IMPACT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT

IMPACT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT
DAMPAK MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT

Moch. Bazar Jamharol Haq Fiqly¹, Achmad Sani Supriyanto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang^{1,2}

harormsn@gmail.com¹, sani_achmad@manajemen.uin-malang.ac.id²

ABSTRACT

Human resources are the most important asset for an organization, human resource management cannot be separated from employees who are expected to work as well as possible to achieve organizational goals. The decline in employee performance as reflected in productivity fluctuations is a major challenge at PT Wijaya Karya Beton Pasuruan, with indications of low motivation, work discipline, and employee engagement. This study uses an explanatory research method with a quantitative approach to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance through employee engagement as a mediating variable. The research sample used saturated sampling technique involving all permanent employees of PT Wijaya Karya Beton Pasuruan totaling 93 people. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis with SPSS. The results showed that motivation has no direct effect on employee performance, while work discipline has a direct influence on employee performance. Employee engagement proved to be able to mediate the influence of motivation and work discipline on employee performance. This finding implies the importance of the role of employee engagement as a connecting factor in increasing the effectiveness of motivation and work discipline on employee performance.

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan organisasi. Penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari fluktuasi produktivitas menjadi tantangan utama di PT Wijaya Karya Beton Pasuruan, dengan indikasi rendahnya motivasi, disiplin kerja, dan *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh karyawan tetap PT Wijaya Karya Beton Pasuruan berjumlah 93 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya peran *employee engagement* sebagai faktor penghubung dalam meningkatkan efektivitas motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan

PENDAHULUAN

Bisnis global menghadapi persaingan yang semakin ketat akibat perubahan lingkungan yang cepat. Dalam situasi ini, perusahaan

membutuhkan karyawan yang berpikiran maju, inovatif, dan bersemangat untuk menghadapi tantangan zaman. Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat

penting bagi keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai ini, perusahaan harus memiliki sistem yang mendukung kebutuhan karyawan dan meningkatkan kualitas mereka (Widya et al., 2021). SDM adalah inti dari setiap organisasi, dan untuk memastikan semua aktivitas berjalan dengan baik, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta mengelola perusahaan dengan optimal guna meningkatkan kinerja mereka.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial dalam menghadapi persaingan bisnis global yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Secara konseptual motivasi adalah dorongan, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar, yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dengan maksud memenuhi kebutuhannya (Caniago & Sudarmi, 2021). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008) motivasi adalah mekanisme yang menggambarkan arah, kesungguhan, dan keseriusan usaha guna menggapai suatu sasaran. Menurut Maslow dalam Fomenky (2015) terdapat lima tingkatan kebutuhan yang mendorong motivasi seseorang: kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan keamanan (*safety*), kebutuhan sosial (*affiliation*), kebutuhan penghargaan (*esteem*), kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*).

Disiplin kerja adalah sikap menghormati dan menghargai, serta ketaatan terhadap peraturan, baik yang tersurat maupun tidak, serta kemampuan dan kesediaan untuk menjalankannya tanpa penolakan, dan bersedia menerima sanksi atau konsekuensi apabila

melanggar peraturan dan tanggung jawab yang diamanahkan (Siswanto dalam Nurjaya, 2021). Setiap karyawan wajib menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Moenir, 2006). Menurut Robbins (2008) terdapat tiga indikator disiplin kerja yaitu, disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah pencapaian suatu hasil baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja merupakan cerminan dari seberapa besar kontribusi seorang karyawan kepada organisasinya. Kinerja yang baik akan membantu organisasi mencapai sasaran dan tujuannya. Menurut Bernardin & Russel dalam Harahap & Tirtayasa (2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Menurut Macey & Schneider (2008) dalam Astuti & Suwandi (2022) *employee engagement* adalah suatu kondisi yang mencerminkan dimana seorang karyawan merasakan koneksi yang mendalam dengan perusahaan mereka baik secara jasmani, psikologis, dan emosional. Keterikatan ini mendorong karyawan untuk bekerja tidak hanya demi imbalan materi, tetapi juga karena keinginan tulus untuk berkontribusi pada keberhasilan dan tujuan perusahaan. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) dalam Callista (2022) menyebutkan bahwa *employee engagement* memiliki tiga indikator, yaitu *vigor* (kesungguhan), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penghayatan). Semakin baik perusahaan melibatkan karyawan, maka akan meningkatkan

keterikatan karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Faqih & Ekowati, 2024).

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABeton) adalah anak usaha PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang merupakan produsen beton pracetak terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara. Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan ini. Namun, berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih terdapat masalah disiplin, seperti karyawan yang datang terlambat dan tidak bekerja optimal. Fenomena ini menunjukkan penurunan motivasi dan *engagement* karyawan, yang berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian target perusahaan.

Data produksi PT WIKABeton Pasuruan dari 2019 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Produksi pada 2019 mencapai 448.518,7 dengan rasio 96,3%, namun menurun drastis pada 2020 menjadi 300.220,1, meskipun rasio meningkat menjadi 111,4%. Setelah pemulihan di 2021 dan 2022, produksi menurun lagi pada 2023 menjadi 394.258,4 dengan rasio 74,4%, yang terendah dalam lima tahun terakhir.

Fluktuasi kinerja ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang perlu dioptimalkan, terutama terkait dengan sumber daya manusia. Motivasi dan disiplin kerja karyawan menjadi aspek krusial yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, Tingkat *employee engagement* juga berpotensi menjadi faktor penghubung antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan antar variabel ini. Marlius & Pebrina (2022) menemukan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja, begitu pun dengan penelitian Putra & Fernos (2023), Alhamidi (2023),

dan Ekhsan (2019) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Hidayat (2021) dan Hasyim et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula dengan disiplin kerja, penelitian Muslimat & Wahid (2021) mengungkapkan pengaruh positif terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian Nurjaya (2021), Adinda et al., (2023), dan Ratnawati et al., (2022) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, dalam temuan Muna & Isnowati (2022), Lestari & Afifah (2020), dan Irawan et al., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengajukan *employee engagement* sebagai variabel mediasi yang dapat menjembatani pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada temuan Putra et al. (2024) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi lebih besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan fenomena kinerja karyawan WIKABeton yang mengalami penurunan, dan didukung masih terdapatnya kontradiksi penelitian, serta untuk mengisi celah penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara motivasi dan kinerja

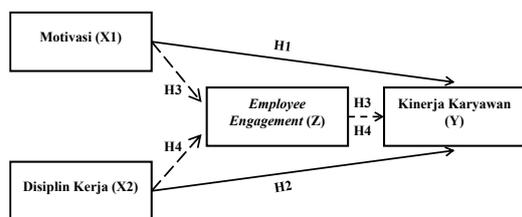
karyawan, serta (4) peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan kausal antara variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan *employee engagement*. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton (WIKABeton) Pasuruan yang bertempat di Jl. Raya Kejapanan No. 323, Melikan, Kejapanan, Kecamatan Gempol, Pasuruan, Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Wijaya Karya Beton (WIKABeton) Pasuruan yang berjumlah 93 karyawan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Pasuruan yang berjumlah 93 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang melibatkan seluruh karyawan tetap PT Wijaya Karya Beton Pasuruan berjumlah 93 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 93 karyawan. Setelah data dikumpulkan, data dianalisis dengan path analisis dengan software SPSS.

Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

H1: Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: *Employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H4: *Employee engagement* memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan keakuratan dan kesesuaian alat ukur. Untuk menguji apakah suatu kuesioner valid, perlu memeriksa hubungan (korelasi) antara nilai setiap pertanyaan dengan nilai total dari seluruh pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* yang melebihi 0,33 (Sugiyono, 2017). Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Correlated Item-Total Correlation	Keterangan
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	X1.1	0,367	Valid
		X1.2	0,493	Valid
		X1.3	0,571	Valid
		X1.4	0,505	Valid
		X1.5	0,454	Valid
		X1.6	0,554	Valid
		X1.7	0,604	Valid
		X1.8	0,404	Valid
		X1.9	0,674	Valid
		X1.10	0,578	Valid
Disiplin Kerja	Disiplin Waktu	X2.1	0,681	Valid
		X2.2	0,727	Valid
		X2.3	0,707	Valid
		X2.4	0,694	Valid
		X2.5	0,568	Valid
		X2.6	0,599	Valid
		X2.7	0,635	Valid
		X2.8	0,619	Valid
		X2.9	0,504	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas	Y.1	0,623	Valid
		Y.2	0,442	Valid
		Y.3	0,635	Valid
		Y.4	0,728	Valid
		Y.5	0,618	Valid
		Y.6	0,635	Valid
		Y.7	0,617	Valid
		Y.8	0,599	Valid
		Y.9	0,375	Valid
Employee Engagement	<i>Vigor</i> (Kesungguhan)	Z.1	0,464	Valid
		Z.2	0,570	Valid
		Z.3	0,582	Valid
		Z.4	0,636	Valid
		Z.5	0,524	Valid
		Z.6	0,730	Valid
		Z.7	0,784	Valid
		Z.8	0,410	Valid
		Z.9	0,380	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan

variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan *employee engagement* mempunyai nilai *Correlated Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,33. Sehingga semua item pertanyaan dalam kuesioner ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian mengacu pada konsistensi dan keandalan alat ukur dalam mengumpulkan data. Sebuah instrumen dapat dianggap reliabel jika mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil, meskipun digunakan pada waktu yang berbeda atau oleh responden yang berbeda. Instrumen penelitian disebut reliabel apabila nilai cronbach's alpha mencapai atau melebihi 0,6 (Supriyanto & Maharani, 2013). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,825	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,882	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,850	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,844	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai cronbachs alpha dari masing-masing variabel > 0,6 sehingga memenuhi persyaratan dan dapat disimpulkan seluruh item yang digunakan sudah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan langkah untuk memeriksa apakah data yang akan dianalisis dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, metode yang dipilih untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut: jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (Sig) yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas

dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.

Tabel 4. Uji Normalitas Terhadap Variabel *Employee Engagement* (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66981986
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.073
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Tabel 5. Uji Normalitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73373233
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.040
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Berdasarkan Tabel 4 dan 5 hasil uji normalitas menunjukkan hasil bahwa nilai sig terhadap variabel *employee engagement* (Z) adalah sebesar 0,067 > 0,05, dan nilai sig terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga residual data pada kedua model regresi dinyatakan berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas merupakan teknik yang diaplikasikan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Dalam konteks ini, terdapat dua parameter utama yang dijadikan acuan: nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinieritas jika memenuhi dua kriteria berikut: nilai

tolerance melebihi 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Apabila kedua syarat ini terpenuhi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang dianalisis (Ghozali, 2016). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Employee Engagement (Z)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	14.186	2.066		6.867	.000		
Motivasi	.197	.062	.278	3.197	.002	.507	1.974
Disiplin Kerja	.449	.066	.590	6.794	.000	.507	1.974

a. Dependent Variable: Employee Engagement
 Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Tabel 7. Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.138	2.663		.427	.670		
Motivasi	.100	.068	.112	1.468	.146	.455	2.198
Disiplin Kerja	.538	.085	.565	6.342	.000	.335	2.986
Employee Engagement	.328	.110	.262	2.984	.004	.344	2.905

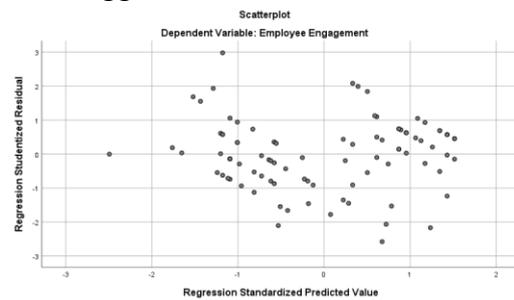
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 6 dan 7 uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

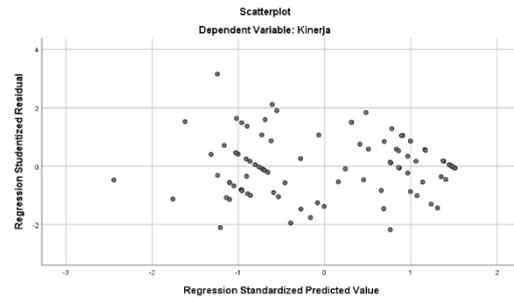
Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan langkah analisis yang bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat keseragaman varians residual antar observasi dalam sebuah model regresi. Tujuan utamanya adalah mendeteksi apakah variasi residual

konsisten atau berubah-ubah di sepanjang rentang nilai variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, metode yang dipilih untuk mengevaluasi keberadaan heteroskedastisitas adalah melalui analisis visual menggunakan grafik scatterplot. Grafik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati pola sebaran residual dan menilai apakah terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis Ghozali (2016). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.



Gambar 2. Grafik Scatterplot



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 dan 3 grafik *scatterplot*, dapat diketahui bahwa gambar titik menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hesteroskesdastisitas.

Uji Linieritas

Pengujian linearitas merupakan prosedur analisis yang diterapkan untuk mengevaluasi karakteristik hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Apabila nilai sig linearity kurang dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat

hubungan linear yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.

Tabel 8. Uji Linieritas

Variabel yang berhubungan		Nilai Sig.	Kesimpulan
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	Linier
Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	Linier
Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	Linier

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa pengujian linieritas data semua variabel mempunyai nilai *sig linearity* < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang linier antar variabel.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Dalam penelitian ini, metode *path analysis* atau analisis jalur diterapkan untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Proses analisis dilakukan melalui dua tahap:

1. Model analisis jalur 1 fokus pada pengujian dampak variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap *employee engagement* (Z).
2. Model analisis jalur 2 memperluas analisis dengan menyelidiki pengaruh tiga variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan *employee engagement* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Jalur Pertama

Pada analisis jalur pertama ini digunakan digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap *employee engagement* (Z). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Analisis Jalur Pertama

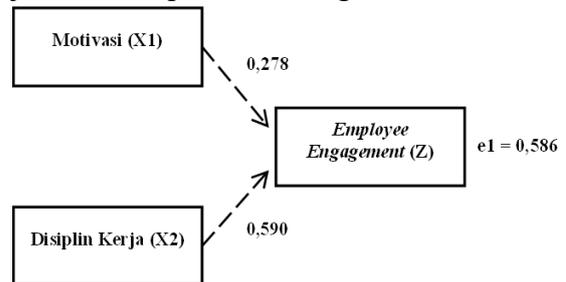
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14,186	2,066		6,867	,000
Motivasi	,197	,062	,278	3,197	,002
Disiplin Kerja	,449	,066	,590	6,794	,000

a. Dependent Variable: Employee Engagement
R Square = 0,656

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 9 analisis jalur pertama dapat diketahui pada variabel motivasi memiliki nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Z). Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Z).

Kemudian diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,656, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap *employee engagement* (Z) adalah sebesar 65,6%. Untuk menemukan nilai *e1* dihitung dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,656} = 0,586$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model pertama sebagai berikut:



Analisis Jalur Kedua

Pada analisis jalur kedua ini digunakan digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan *employee engagement* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Analisis Jalur Kedua

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,138	2,663		,427	,670
Motivasi	,100	,068	,112	1,468	,146
Disiplin Kerja	,538	,085	,565	6,342	,000
Employee Engagement	,328	,110	,262	2,984	,004

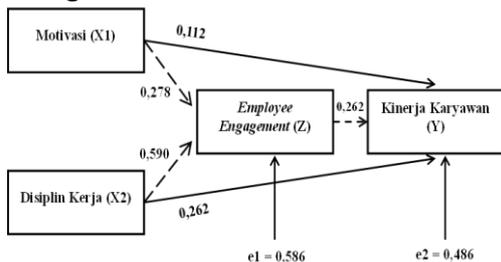
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

R Square = 0,763

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 10 analisis jalur kedua dapat diketahui pada variabel motivasi memiliki nilai sig. $0,146 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, pada variabel *employee engagement* (Z) memiliki nilai sig. sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *employee engagement* (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian diperoleh nilai R Square sebesar 0,763, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan *employee engagement* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 76,3%. Untuk menemukan nilai e^2 dihitung dengan rumus $e^2 = \sqrt{1 - 0,763} = 0,486$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model kedua sebagai berikut:



Uji Sobel

Uji Sobel merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis peran variabel mediasi dalam suatu model penelitian (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, sobel test digunakan untuk menguji variabel mediasi. Uji Sobel diterapkan untuk mengukur pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui

employee engagement (Z), serta pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z).

Tabel 11. Hasil Uji Sobel X1 terhadap Y melalui Z

Input		Test Statistic	P-Value
a	0,278	2,103	0,018
b	0,262		
SEa	0,062		
SEb	0,110		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji sobel dapat diketahui *test statistic* sebesar 2,103 dan taraf signifikansi dimana hasil *p-value* $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Sobel X2 terhadap Y melalui Z

Input		Test Statistic	P-Value
a	0,590	2,302	0,011
b	0,262		
SEa	0,066		
SEb	0,110		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji sobel dapat diketahui *test statistic* sebesar 2,302 dan taraf signifikansi dimana hasil *p-value* $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bukti empiris ini didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,146, yang melebihi ambang batas signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan bahwa motivasi (X1)

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menarik karena bertentangan dengan teori motivasi yang umum diterima, namun sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) dan Hasyim et al., (2020) yang juga menemukan tidak adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari pemenuhan kebutuhan bertingkat mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Dalam konteks PT Wijaya Karya Beton Pasuruan, meskipun kebutuhan dasar karyawan seperti gaji dan tunjangan telah terpenuhi, namun tampaknya belum optimal dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Selain itu, karyawan masih merasa kurang puas dengan waktu istirahat yang disediakan oleh perusahaan, serta dengan interaksi sosial dan perhatian dari pimpinan. Ketidakpuasan ini berdampak negatif pada motivasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2008), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, rendahnya kepuasan kerja dapat menghambat kinerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja dalam melaksanakan tugas.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Marlius & Pebrina (2022), Putra & Fernos (2023), Alhamidi (2023), dan Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Industri PT WIKA Beton yang bergerak di manufaktur beton memiliki karakteristik khusus, seperti tingginya kompleksitas pekerjaan dan standarisasi proses yang membatasi improvisasi. Selain itu, sistem

penghargaan yang mungkin tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan serta kurangnya pengakuan prestasi individu dapat memengaruhi motivasi. Faktor eksternal, seperti dampak pandemi Covid-19 dan ketidakpastian ekonomi global, juga berperan. Di sisi lain, aspek psikologis seperti kejenuhan kerja dan tekanan target produksi yang tinggi turut menurunkan motivasi.

Motivasi karyawan tetap tidak boleh diabaikan. Meskipun upaya-upaya saat ini belum menunjukkan hasil yang optimal, motivasi tetap menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja. Perusahaan perlu terus mengevaluasi dan menyempurnakan strategi motivasi mereka, mencari pendekatan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan untuk membantu meningkatkan efektivitas program motivasi di masa mendatang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bukti empiris ini didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,000 jauh di bawah ambang 0,05, maka bisa dikatakan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya dari Muslimat & Wahid (2021), Nurjaya (2021), Adinda et al., (2023), dan Ratnawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan konsistensi dalam literatur bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan performa kerja.

Hasil penelitian mendukung pendapat Moenir (2006) bahwa setiap karyawan wajib menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan tempat

mereka bekerja. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menjunjung tinggi kedisiplinan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diembannya. Sikap ini tercermin dalam dedikasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Melalui etos kerja yang tinggi, mereka secara konsisten berupaya mencapai, bahkan melampaui, standar kinerja yang ditetapkan (Robbins, 2008).

Temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian Muna & Isnowati (2022), Lestari & Afifah (2020), dan Irawan et al., (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui konteks industri dan budaya organisasi yang berbeda. Di PT Wijaya Karya Beton, sebagai perusahaan manufaktur beton pracetak, kedisiplinan menjadi krusial mengingat sifat pekerjaan yang memerlukan presisi dan ketepatan waktu dalam proses produksi. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada kontekstualisasi pengaruh disiplin kerja dalam industri konstruksi Indonesia, khususnya di era paska-pandemi. Studi ini mengungkapkan bahwa dalam kondisi pemulihan ekonomi, penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat menjadi katalis untuk meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi *Employee Engagement*

Berdasarkan pemaparan hasil uji sobel yang digunakan untuk menguji efek mediasi *employee engagement* (Z) dalam hubungan antara motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y), memberikan temuan yang signifikan. Analisis ini menghasilkan nilai *test statistic* sebesar

2,103, dengan *p-value* 0,018 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement* (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusianto et al., (2023), Anjasmara & Gunarto (2022), dan Hania & Bernardus (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang diberikan perusahaan tidak secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan terlebih dahulu menciptakan kondisi *engagement* karyawan yang lebih tinggi. Hal ini terlihat dari tingkat *vigor* (semangat) dan *dedication* (dedikasi) karyawan yang meningkat seiring dengan adanya program-program motivasi yang diterapkan perusahaan. Temuan ini juga mendukung pendapat Schaufeli & Bakker (2004), ketika karyawan memiliki sumber daya yang cukup, mereka cenderung menjadi lebih terikat (*engaged*) dengan pekerjaan mereka. *Engagement* ini ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan. *employee engagement* ini kemudian bertindak sebagai mediator yang menghubungkan sumber daya pekerjaan (termasuk faktor motivasi) dengan kinerja karyawan. Karyawan yang *engaged* cenderung lebih energik, antusias, dan sepenuhnya terserap dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja yang lebih baik.

Studi ini memperlihatkan perbedaan dengan penelitian Hidayat (2021) dan Hasyim et al., (2020) yang menemukan tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui peran mediasi *employee engagement* yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian

sebelumnya. Di PT Wijaya Karya Beton, motivasi berhasil meningkatkan kinerja justru karena terlebih dahulu menciptakan keterikatan karyawan yang lebih kuat dengan perusahaan. Penelitian ini mengungkap mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja. Mediasi ini memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan yang kompleks antara motivasi dan kinerja, khususnya dalam industri manufaktur di Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi *Employee Engagemen*

Berdasarkan pemaparan hasil uji sobel yang digunakan untuk menguji efek mediasi *employee engagement* (Z) dalam hubungan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), memberikan temuan yang signifikan. Analisis ini menghasilkan nilai *test statistic* sebesar 2,302, dengan *p-value* 0,011 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement* (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Artadita (2021), dan Lestari (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang dimediasi oleh *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan prediktabel, yang pada gilirannya meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari peningkatan *absorption* (penyerapan) dan *dedication* (dedikasi) karyawan ketika sistem kedisiplinan diterapkan secara konsisten. Temuan penelitian

sejalan dengan teori *social exchange* yang dikemukakan oleh Cropanzano & Mitchell (2005) bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi dapat dipandang sebagai sebuah pertukaran sosial. Ketika organisasi menerapkan disiplin kerja yang adil, konsisten, dan mendukung, karyawan cenderung merasakan kewajiban untuk membalas perlakuan positif tersebut. Respons karyawan ini sering kali terwujud dalam bentuk peningkatan *engagement* atau keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, *engagement* yang meningkat ini berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, *employee engagement* bertindak sebagai jembatan atau mediator antara disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Studi ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian Muna & Isnowati (2022) yang menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui peran mediasi *employee engagement* yang membentuk persepsi positif terhadap penerapan disiplin kerja. Di PT Wijaya Karya Beton, disiplin kerja tidak dipandang sebagai pembatasan, melainkan sebagai faktor yang meningkatkan profesionalisme dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika perusahaan berhasil membangun dan memelihara budaya disiplin yang kuat, hal ini cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan ini terjadi karena karyawan merasa lebih terlibat/*engaged* dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Simatupang & Safitri, 2023).

PENUTUP Kesimpulan

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan. Hal ini memiliki arti motivasi yang ada pada diri karyawan tidak mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai

Employee engagement mampu memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, keberadaan *employee engagement* sebagai mediator berhasil mengubah dinamika ini. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika disertai dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi.

Employee engagement mampu memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat *engagement* yang tinggi dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional cenderung mengimplementasikan disiplin kerja dengan lebih baik.

Saran

1. Perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem motivasi yang diterapkan, mengingat motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya dengan melakukan survei atau wawancara mendalam dengan karyawan untuk memahami kebutuhan dan aspirasi mereka yang sebenarnya. Kemudian, merancang ulang program motivasi yang lebih sesuai dan efektif untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memprioritaskan pengembangan budaya disiplin kerja yang kuat serta meningkatkan *employee engagement*. Langkah ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan-tujuan strategis perusahaan dengan lebih efektif.

2. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah cakupan sampel yang terbatas hanya pada karyawan tetap PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan. Hal ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keragaman tenaga kerja dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kedalaman dan keluasan penelitian di masa depan, disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas cakupan sampel penelitian. Penambahan sampel dapat mencakup seluruh kategori karyawan, termasuk karyawan kontrak dan pekerja harian. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi guna mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88-96.
- Anjasmara, & Gunarto, M. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

- Penukal (Pali) Melalui Employee Engagement. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1139.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.740>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Lingkungan Kerja dan Motivasi (2). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3), 10.
- Astuti, D., & Suwandi. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04).
<https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>
- Callista, F. E. (2022). *Pengaruh Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Lampung Kantor Cabang Utama Bandar Lampung*. Universitas Lampung.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Cropanzo, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Faqih, A.B., & Ekowati, V.M. (2024). Work Engagement As Mediation The Effect Of Empowerment And Transformational Leadership To Employee Performance. *Jurnal EKBIS*, 25(1), 694 -703.
- Fomenky, N. P. (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 10(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hania, R. N., & Bernardus, D. (2021). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Bagian Keuangan Rs X. *Performa*, 4(4), 550–559.
<https://doi.org/10.37715/jp.v4i4.1667>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, 5(1), 16–23.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah*

- Mahasiswa (*JIMAWA*), 1(3), 176-185.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1). <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. Diambil dari <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Putra, D.A., Setiani, Supriyanto, A.S., & Khan, R.B.F. (2024). The Intervening Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Employee Engagement, Compensation, and Performance. *Proceeding International Conference on Islamic Economics and Business(ICIEB)*, 3(1), 105-117. DOI: <https://doi.org/10.14421/icieb.2024.3.1.1479>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi* (Jilid I da). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusianto, Ri., Rachmawati, I. K., & Fathorrahman. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Cv Evergreen Buana Prima Sandang Yogyakarta Di Era Pandemi. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i1.9>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.

- (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Simatupang, Y. C., & Safitri, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi. *Jambura*, 6(2), 1–10. Diambil dari <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Trisninawati, & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widya, Arwin, Yuliana, Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 491–495.