

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, DISIPLIN, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT CITRA MARGATAMA SURABAYA

Oleh:

Vani Sofiah Djuwantoro,

Vera Firdaus

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2024



Pendahuluan

Pertumbuhan pendapatan perusahaan penyedia jalan tol milik PT Citra Margatama Surabaya dapat dilihat dari volume kepadatan kendaraan yang masuk di Gerbang Tol Ruas Waru – Juanda. Volume kepadatan kendaraan tentunya menuntut para pegawai untuk memiliki kinerja yang baik, salah satunya memberikan pelayanan yang prima kepada pengendara serta konsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan bersifat administratif. Pegawai yang kompeten mampu menjaga *value* kinerja dengan penuh kehati-hatian [1]. Pegawai yang memahami konsep *employee engagement* tentunya fokus terhadap penyelesaian permasalahan yang sedang dihadapi saat bekerja [2]. Ketaatan pegawai dalam menjalankan tugasnya tentu tidak lepas dari kontribusi ketegasan pemimpin dalam pengawasan [2]. Pegawai yang memiliki keberhasilan dalam menjaga stabilitas kinerja mampu membantu mencapai visi misi perusahaan, sehingga mereka berhak mendapatkan *reward* sesuai dengan ketentuan perusahaan [3].

Pegawai sepatutnya berupaya dalam mengembangkan skill yang menunjang hasil kinerja dalam bekerja, terutama mereka yang memegang kursi tanggung jawab dengan resiko tertentu [4]. Evaluasi kinerja pegawai akan dituangkan dalam penilaian akhir tahun yang diperuntukkan kepada setiap pegawai sebagai acuan layak tidaknya perusahaan dalam mempertahankan ikatan kerja para pegawainya. Para pegawai seringkali tidak fokus dalam pengerjaan tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan timbul data yang tidak akurat antara hasil di lapangan dengan alat di kantor yang saling terhubung, seperti tidak *balance* antara total penagihan kendaraan lolos tertentu yang melintas dengan jumlah data yang masuk pada alat akibat dari lolosnya kendaraan lain yang seharusnya tidak diikuti sertakan, hal ini menandakan performa kinerja pegawai menurun. Kinerja yang tidak maksimal ini akan semakin memburuk jika adanya pegawai yang melakukan tugas selain tupoksinya, seperti *top up* saldo *e-toll* milik pengguna jalan karena perusahaan tidak mengizinkan tindakan tersebut. Begitu juga pegawai yang dengan sengaja tidak menuntaskan tugasnya sendiri melainkan memberikannya kepada rekan kerja yang lain, seperti penulisan transaksi penagihan yang dikerjakan oleh rekan kerja kecuali tanda tangan penagih, Peneliti juga menemukan pegawai yang tidak memahami secara kompleks tata cara kerja serta fungsi peralatan yang menunjang pekerjaan, sehingga apabila mendapati sebuah masalah pada peralatan tersebut tidak segera diselesaikan yang mengakibatkan antrean kendaraan semakin memanjang, seperti *printer* atau *reader e-toll* yang off secara mendadak. Adapula pegawai yang kurang tanggap dalam penyelesaian masalah yang terjadi di gerbang tol, baik itu karena human error maupun keadaan darurat yang tentunya berpengaruh pada kinerja pegawai, seperti pegawai tidak menyadari adanya tumpahan semen basah dari kendaraan *truck mixer* yang telah melintasi *toll gate*, sehingga membuat permukaan jalan tol tidak rata, ataupun tidak mampu mengaplikasikan *fire extinguisher* atau APAR saat terjadi keadaan darurat kebakaran. Fenomena ini menunjukkan kinerja pegawai yang kurang bermutu.

Pendahuluan

Problematika yang timbul ini membutuhkan solusi berupa edukasi serta penanaman *mindset* mengenai pentingnya *employee engagement* pada pegawai sehingga mampu memupuk kemampuan, karakter, serta *value* dari dedikasi pegawai secara penuh. Ikatan inilah yang akan mampu mengembangkan kontribusi pegawai secara penuh, dengan demikian kedepannya perusahaan akan mampu berkembang dan maju lebih pesat [5]. *Employee engagement* tak hanya bertujuan mengikat pegawai secara fisik melainkan juga mengikat secara psikologis [6]. Ketika pegawai terkoneksi secara fisik dan psikologis, dengan demikian akan membuat para pegawai mengabdikan dirinya secara penuh terhadap perusahaan terutama penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang diemban [7].

Keterikatan pegawai secara psikologis ditandai melalui keterlibatan dan optimisme pegawai dengan penuh dalam penuntasan tugas maupun tanggung jawab [7]. Pegawai yang bersemangat dipercaya tidak akan mengecewakan perusahaan dalam berbagai hal [8]. Adapula keterikatan pegawai secara fisik ditandai melalui peningkatan ketepatan dan kecepatan produktifitas pegawai terhadap tugasnya, hal ini tentunya berdampak pada hasil akhir penilaian kinerja pegawai [9]. Pegawai yang tidak melanggar hukum dan mampu bekerja sesuai prosedur layak mendapatkan penilaian akhir tahun dengan skor yang tinggi serta perpanjangan hubungan kerja [10].

Pendahuluan

Pembentukan peraturan bertujuan sebagai salah satu pemicu para pegawai sanggup bersikap serta bertindak secara disiplin [11]. Pegawai yang datang tidak pada waktunya mengakibatkan rekan kerja bekerja lebih dari jam yang seharusnya, sehingga menurunkan kinerja rekan kerja se-divisinya serta penurunan kinerja dalam pelaporan data, mengingat perusahaan jalan tol seringkali menghadapi kepadatan lalu lintas. Selain itu ditemukan pula pegawai yang memakai jam istirahat lebih dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti jam istirahat saat ishoma (istirahat sholat makan). seharusnya satu jam, namun masih ada yang kelebihan jam istirahat hingga satu jam lima belas menit, akibat dari kejadian ini kinerja tiap tim pada gerbang mengalami penurunan karena personel lainnya tidak cukup mendapat waktu untuk ishoma (istirahat sholat makan). Adapula jadwal yang telah diberikan oleh perusahaan mulai dari start bekerja hingga kepulangan pegawai, namun dididapati beberapa pegawai yang pulang sebelum pada jamnya, jam pegawai yang ditentukan untuk pulang yakni 19.00 WIB, namun peneliti mendapati pegawai yang pulang pada pukul 18.40 WIB, fenomena ini juga mampu menurunkan kinerja pegawai yang juga berpotensi mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Pemberian surat peringatan hingga pemberhentian ikatan kerja akan menjadi ancaman besar bagi pegawai yang kinerjanya dinilai kurang [12].

PT Citra Margatama Surabaya memiliki upaya lain dalam penanaman disiplin pada pegawai berupa giat bimbingan latihan di setiap bulan. Komitmen penuh individu dengan kesadaran diri untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan berpotensi meningkatkan tercapainya visi misi perusahaan dengan cepat [13]. Adapula penerapan disiplin ini tidak hanya berlaku pada pegawai saja melainkan juga kepada para pemimpinnya, karena tombak utama dalam keberhasilan penerapan peraturan disiplin tak luput dari cerminan tindak - tanduk pemimpin [14]. Pemimpin harus mampu dijadikan tolak ukur kinerja yang baik bagi bawahannya [15]. Pada tiap tiap perusahaan tentu ada pimpinan di tiap divisi dan bagian, pimpinan di masing masing divisi ini melakukan pengawasan bagi para pegawai pada divisi mereka [16].

Pendahuluan

Konsep disiplin ada bertujuan supaya keadilan tetap terjaga demi keberlangsungan berjalannya perusahaan jangka Panjang [15]. Oleh sebab itu baik pemimpin maupun pegawai harus bekerja sama dalam pelaksanaan disiplin [17]. Pegawai yang bertindak salah tentu harus bersiap menerima hukuman yang berlaku [18]. Sama halnya dengan PT Citra Margatama Surabaya yang senantiasa mengupayakan bersikap tegas mengenai disiplin terhadap pegawai di tiap divisi bertujuan menjaga stabilitas kinerja. Oleh sebab itu diperlukan penerapan prosedur perusahaan dengan tegas sehingga terciptalah pegawai yang memiliki kinerja dengan kualitas baik [1].

Perusahaan berupaya memberikan *reward* bagi pegawainya guna menunjang kesejahteraan dan peningkatan kualitas kinerja pegawai [19]. Pemberian *reward* biasanya dilaksanakan setelah pegawai menyelesaikan tuntutan tugas maupun kewajiban dalam bekerja [20]. Sering kali perusahaan menemui konfirmasi pegawai secara mendadak perihal izin yang disebabkan oleh sakit ataupun keperluan genting lainnya, adapula pegawai yang *resign* secara tiba – tiba, sehingga mengakibatkan pimpinan untuk segera mencari pengganti kekosongan jadwal pada saat itu juga, biasanya akan diambilkan dari pegawai yang jadwalnya sedang libur namun tak jarang juga mengambil pegawai dari divisi lain yang berkenan mengisi jadwal yang kosong, namun masalah yang dihadapi pegawai pengganti ini tentu berkurangnya hari libur untuk beristirahat. Akibat dari kurangnya waktu untuk istirahat ini dapat menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja [21].

Pendahuluan

Solusi dari perusahaan berupa pemberian *reward* bagi pegawai terkait sebagai penambah gairah bekerja dan gelora dalam melanjutkan kehidupan [22]. Semangat bekerja yang tinggi ini dapat mempertahankan *value* kinerja pegawai pada perusahaan, sehingga akan berdampak positif dalam berbagai hal [23] [24]. Pemberian *reward* dari perusahaan ini dapat berupa : gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas [25]. Begitu pula dengan PT Citra Margatama Surabaya yang berupa perusahaan infrastruktur di bidang pelayanan jasa tol waru – juanda, pemberian *reward* dilakukan pada pegawai yang telah menuntaskan pekerjaan di perusahaan jalan tol ruas Waru – Juanda. Perusahaan senantiasa tepat waktu dalam pemberian *reward* kepada para pegawainya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research [26] dimana *employee engagement* dikaitkan dengan motivasi kerja, celah ini dikembangkan oleh peneliti dengan mengaitkan *employee engagement* dengan kinerja pegawai. Adapula perbedaan yang menjadi pengembangan oleh peneliti terkini yaitu karakteristik responden yang berupa pegawai di bidang infrastuktur sedangkan [26] merupakan pegawai di bidang ekspedisi. Peneliti pada [27] mengaitkan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja, sehingga peneliti mendapati celah dengan mengembangkan antara *employee engagement* dengan kinerja pegawai. Berikutnya peneliti menemukan penelitian [5] ; [28] ; [29] ; [30] ; [31] ; [32] ; [33] ; [34] yang hanya menggunakan satu variabel saja sehingga dapat dijadikan penelitian lanjutan pada peneliti saat ini.

Pendahuluan

Peneliti menemukan penelitian [16] ; [17] ; [18] ; [35] ; [36] ; [37] ; [38] hanya meneliti satu variabel berupa disiplin terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian [39] ; [40] digunakan pendekatan kualitatif yang dapat dikembangkan oleh peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapula penelitian dari [41] yang meneliti variabel disiplin terhadap prestasi kerja dengan karakter responden dari sektor pelayanan publik dapat dijadikan pengembangan lanjutan pada penelitian terkini.

Perbedaan berikutnya ditemukan pada penelitian [22] ; [42] ; [43] ; [44] ; [45] hanya memakai satu variabel berupa pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai. Adapula penelitian dari [41] dimana *reward* dikaitkan dengan prestasi kerja, sedangkan penelitian dari [46] mengaitkan variabel *reward* dengan produktifitas dengan responden dari pegawai di bidang manufaktur, sehingga dapat dijadikan celah penelitian oleh peneliti saat ini.

Perbedaan selanjutnya ditemukan pada penelitian [47] mengaitkan variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan metode *explanatory research*, celah ini dikembangkan oleh peneliti dengan mengaitkan *employee engagement*, disiplin, *reward* terhadap kinerja pegawai dengan metode teknik purposive sampling. Adapula perbedaan yang menjadi pengembangan oleh peneliti terkini yaitu karakteristik responden yang berupa pegawai di bidang infrastuktur sedangkan [47] berupa pegawai di bidang properti. Peneliti juga mendapati [1] yang mengaitkan pengembangan budaya organisasi, dan motivasi dengan kinerja pegawai dengan responden dari pegawai di bidang minyak dan gas menggunakan metode desain penelitian, sedangkan peneliti terkini mengaitkan *employee engagement*, disiplin, *reward* terhadap kinerja pegawai dengan responden dari bidang infrastuktur menggunakan metode teknik purposive sampling.

Pendahuluan

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya, salah satu faktor yang dapat dijadikan pacuan penelitian lanjutan yaitu peneliti belum mendapati adanya penelitian kombinasi dari variabel *employee engagement*, disiplin, dan *reward* terhadap kinerja pegawai PT Citra Margatama Surabaya, sehingga perlu dilakukannya penelitian mengenai pengaruh *employee engagement*, disiplin, dan *reward* terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya.

State of art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel *employee engagement*, disiplin, dan *reward* terhadap pegawai di PT Citra Margatama Surabaya, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Citra Margatama Surabaya?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Citra Margatama Surabaya?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Citra Margatama Surabaya?
4. Apakah *employee engagement*, disiplin dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Citra Margatama Surabaya?

Metode

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, pada penelitian ini digunakan teknik purposive sampling, [28] [63] merupakan Teknik pengambilan sampling menggunakan penilaian selektif peneliti biasanya mengambil sampel untuk memilih unit, kasus, organisasi, dan peristiwa. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk memilih unit pada PT Citra Margatama Surabaya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25 dengan responden pegawai pada divisi operasional dan pelayanan jalan tol .

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti untuk menguji hipotesis adalah pada PT Citra Margatama Surabaya, Jawa Timur. [12] Memaparkan bahwa populasi merupakan sekelompok obyek yang diniatka untuk diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel merupakan bagian dari populasi. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan diteliti nantinya, populasi terdiri dari badan/ lembaga, orang, wilayah, kelompok, dan lain sebagainya. Identitas responden pada penelitian ini menyangkup usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pegawai, serta jabatan yang diemban.

Data primer yang dipakai peneliti berupa pengiriman kuesioner secara *online* dalam bentuk g-form yang disebarakan melalui whatsapp dan mendatangi secara langsung responden yang dituju. Kuesioner terdiri dari beberapa butir pernyataan dengan rincian pada variabel *employee engagement* terdapat 3 pernyataan dari 3 indikator, variabel disiplin terdapat 3 pernyataan dari 3 indikator, variabel *reward* terdapat 5 pernyataan dari 5 indiktor, dan variabel kinerja 6 pernyataan dari 6 indikator dengan menyumbangkan jawaban dalam bentuk pilihan, menggunakan skala Likert yang telah dikembangkan berdasarkan kajian teori.

Metode

Jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan lima opsi jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data sekunder yang dipakai oleh peneliti berupa jurnal kehadiran beberapa pegawai sebagai catatan *start* bekerja hingga akhir waktu bekerja serta sumber data yang sudah ada dan dikutip oleh peneliti untuk keperluan penelitian, seperti jurnal penelitian sebelumnya.

Jumlah populasi pada PT Citra Margatama Surabaya sebanyak 114 pegawai PT Citra Margatama Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan rumus solvin untuk menghitung jumlah sampel. Sampel yang digunakan menggunakan total sampling yaitu 114 responden dari pegawai PT Citra Margatama Surabaya. Teknik pengumpulan dan pengambilan data informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Tanggapan daripada responden terhadap kuesioner yang telah diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala *likert*.

Teknik daripada analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik. Selain itu dilakukannya pengukuran hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi liner berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

Hasil

A. Analisis Statistik Deskriptif

- **Karakteristik Responden**

Responden penelitian ini merupakan pegawai PT Citra Margatama Surabaya dengan maksimal umur 50 tahun sebanyak 114 responden. Berikut adalah presentasi karakteristik responden penelitian yang memenuhi kriteria berdasarkan umur:

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden	Persen
19 - 24 Tahun	37	33%
25 - 30 Tahun	22	19%
31 - 35 Tahun	14	12%
36 - 40 Tahun	16	14%
41 - 45 Tahun	16	14%
46 - 50 Tahun	9	8%
Total	114	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Umur, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 19-24 tahun yaitu sebanyak 37 responden (33%%). Selain itu karakteristik responden juga dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Berikut merupakan tabel yang telah disediakan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persen
SMA/K/MA	82	72%
D1/D2/D3	2	2%
D4/S1	29	25%
S2	1	1%
Total	114	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori SMA/K/MA yaitu sebanyak 82 responden (72%).

Hasil

- **Deskriptif**

Hasil Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Employee Engagement	114	11	15	13.73	1.199
Disiplin	114	6	15	12.82	1.870
Reward	114	14	25	21.11	2.319
Kinerja	114	19	30	25.74	2.791
Valid N (listwise)	114				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement* didapatkan nilai minimum 11 nilai maximum 15 dan nilai rata-rata (mean) 13,73. Variabel Disiplin didapatkan nilai minimum 6 nilai maximum 15 dan nilai rata-rata (mean) 12.82. Variabel *Reward* didapatkan nilai minimum 14 nilai maximum 25 dan nilai rata-rata (mean) 21.11, dan variabel kinerja diperoleh nilai minimum 19 nilai maximum 30 dan nilai rata-rata (mean) 25.74.

Hasil

- **Frekuensi Jawaban Responden**

Tujuan dari pelaksanaan uji frekuensi ialah untuk mengetahui indikator yang paling mempengaruhi. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di samping dapat diketahui bahwa jawaban responden, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Sangat Setuju (S) yaitu sebanyak 79 responden. Hal ini terdapat pada indikator ke dua. Total yang dihasilkan merupakan indikator yang paling mempengaruhi, dimana total dari indikator ke dua yaitu 535.

Frekuensi Jawaban Responden Variabel
Employee Engagement

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Total
X1.1	52	62	0	0	0	508
X1.2	79	35	0	0	0	535
X1.3	68	44	2	0	0	522

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

Selanjutnya variabel Disiplin dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di samping dapat diketahui bahwa jawaban responden, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Sangat Setuju (S) yaitu sebanyak 56 responden. Hal ini terdapat pada indikator pertama. Total yang dihasilkan merupakan indikator yang paling mempengaruhi, dimana total dari indikator pertama yaitu 505.

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Total
X2.1	56	52	5	1	0	505
X2.2	40	51	18	5	0	468
X2.3	43	61	9	1	0	488

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

Selanjutnya variabel Reward dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Berdasarkan tabel disamping dapat diketahui bahwa jawaban responden, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Sangat Setuju (S) yaitu sebanyak 82 responden. Hal ini terdapat pada indikator pertama. Total yang dihasilkan merupakan indikator yang paling mempengaruhi, dimana total dari indikator pertama yaitu 538.

Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Reward*

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Total
X3.1	82	32	0	0	0	538
X3.2	58	50	3	2	1	504
X3.3	43	63	8	0	0	491
X3.4	19	41	43	9	2	408
X3.5	30	65	18	1	0	466

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

Selanjutnya variabel kinerja dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di samping dapat diketahui bahwa jawaban responden, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Sangat Setuju (S) yaitu sebanyak 69 responden. Hal ini terdapat pada indikator ke empat. Total yang dihasilkan merupakan indikator yang paling mempengaruhi, dimana total dari indikator ke empat yaitu 523.

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Total
Y1	42	33	27	10	2	445
Y2	50	62	2	0	0	504
Y3	52	52	8	2	0	496
Y4	69	^x 43	2	0	0	523
Y5	49	58	5	2	0	496
Y6	29	70	15	0	0	470

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

B. Uji Validitas

Uji Validitas dapat dilihat dari nilai signifikan, dimana dapat dinyatakan valid jika hasil yang diperoleh kurang dari 0,05 maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Data di samping merupakan hasil Uji Validitas yang telah diolah:

Berdasarkan tabel di samping menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa seluruh item kuisioner dari semua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai sig	Signifikansi	Keterangan
Variabel Employee Engagement (X1)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
Variabel Disiplin (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
Variabel Reward (X3)	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,000	0,05	Valid
Variabel Kinerja (Y)	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

C. Uji Realibilitas

Uji *reliabilitas Cronbach Alpha* adalah salah satu dari sekian banyak yang tersedia dalam program perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Program for the Social Sciences*). Jika skor *Cronbach Alpha* variabel atau konstruk lebih besar dari 0,60. Data di samping merupakan hasil dari pengujian reliabilitas:

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 *employee engagement* memiliki angka *cronbach's alpha* 0.722, variabel X2 disiplin 0,863 ,variabel X3 *reward* 0,699, dan variabel Y kinerja 0,745. Artinya ketiga variabel X tersebut sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, dan variabel Y juga memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar 0,60. Semua variabel memiliki nilai variabel yang realibel, Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan Reliabel	Keterangan
Variabel Employee Engagement (X1)	0,722	0,6	Reliabel
Variabel Disiplin (X2)	0,863	0,6	Reliabel
Variabel Reward (X3)	0,699	0,6	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	0,745	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

D. Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Data di samping adalah hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25 :

Hasil uji normalitas data pada tabel di samping memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0,033 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal

Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91283923
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.057
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.033 ^c

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

- **Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai $VIF < 10$, dan nilai $tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Dari tabel di samping diketahui bahwa nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variabel *employee engagement*, disiplin dan *reward* tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

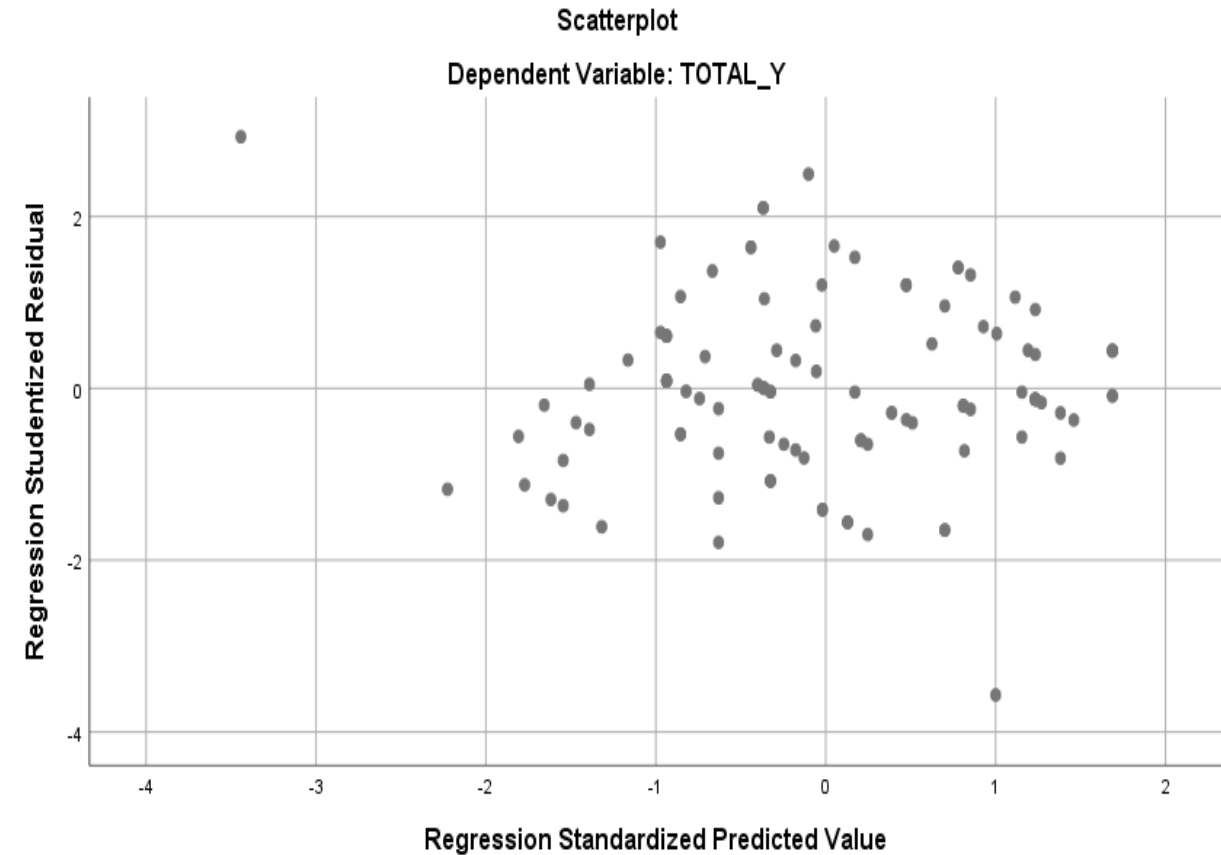
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	2.502	2.266		1.104	.272		
	TOTAL_X1	.622	.171	.267	3.636	.000	.791	1.264
	TOTAL_X2	.388	.117	.260	3.303	.001	.691	1.447
	TOTAL_X3	.461	.098	.383	4.728	.000	.651	1.537

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y. Berdasarkan gambar disamping, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Hasil

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari analisis tabel di samping maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 2,502 + 0,622X_1 + 0,388X_2 + 0,461X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

- Konstanta (a)

Hasil dari konstanta yang memiliki nilai positif 2,502. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh variabel bebas yakni *employee engagement*, disiplin dan *reward*, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja tetap konstan sebesar 2,502.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.502	2.266		1.104	.272
	TOTAL_X1	.622	.171	.267	3.636	.000
	TOTAL_X2	.388	.117	.260	3.303	.001
	TOTAL_X3	.461	.098	.383	4.728	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil

- *Employee engagement*

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif (0,622) diantara variabel *employee engagement* dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya apabila variabel *employee engagement* mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja semakin meningkat sebesar 0,622 satuan.

- Disiplin

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif (0,388) diantara variabel disiplin dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya apabila variabel disiplin mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja semakin meningkat sebesar 0,388 satuan.

- *Reward*

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif (0,461) diantara variabel *reward* dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif, maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel *reward* mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja semakin meningkat sebesar 0,461 satuan.

F. Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.502	2.266		1.104	.272
	TOTAL_X1	.622	.171	.267	3.636	.000
	TOTAL_X2	.388	.117	.260	3.303	.001
	TOTAL_X3	.461	.098	.383	4.728	.000

Sumber : Hasil Olah
Data SPSS

Uji T didalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui signifkasi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- *Employee Engagement* (X1)

Nilai t-hitung variabel *Employee Engagement* sebesar 3,636, hasil t-tabel sebesar 1.995. maka nilai t-hitung $>$ t-tabel $3,636 > 1.995$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$, dengan pengaruh sebesar 0.622, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel *Employee Engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

- Disiplin (X2)

Nilai t-hitung variabel disiplin sebesar 3.303, hasil t-tabel sebesar 1.995. maka nilai t-hitung $>$ t-tabel $3.303 > 1.995$ dan nilai signifikan $0.001 < 0,05$, dengan pengaruh sebesar 0.388, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

- *Reward* (X3)

Nilai t-hitung variabel *Reward* sebesar 4,728, hasil t-tabel sebesar 1.995. maka nilai t-hitung $<$ t-tabel $4,728 > 1.995$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$, dengan pengaruh sebesar 0.461, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel *Reward* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

- **Uji Simultan**

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 41,383 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kinerja signifikansi sebesar 5% dan $df1 = 3$ dan $df2 = n-k-1$ ($114-3-1=110$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,76, oleh karena itu $F_{hitung} 41,383 > F_{tabel} 2,76$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian $H4$ diterima, bahwa variabel *employee engagement*, disiplin dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466.643	3	155.548	41.383	.000 ^b
	Residual	413.462	110	3.759		
	Total	880.105	113			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

G. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada penelitian ini juga dilakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk menguji kebaikan model regresi sehingga dapat diketahui besarnya hubungan antara *employee engagement* (X1), disiplin (X2), *reward* (X3), terhadap variabel kinerja (Y).

hubungan antara variabel *employee engagement* (X1), disiplin (X2) dan *reward* (X3), terhadap kinerja (Y) adalah kuat. Dari data di atas juga diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,530. Sehingga nilai keterpengaruhan secara simultan variabel *employee engagement* (X1), disiplin (X2) dan *reward* (X3), terhadap kinerja (Y) sebesar 53%. Sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel bebas.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.517	1.939

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Pembahasan

➤ *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya

Berdasarkan pada hasil analisis ini membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement* memiliki nilai yang tinggi sejalan dengan kinerja pegawai yang juga tinggi. Hal ini membuktikan semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Optimisme pegawai terhadap pekerjaan di tempat kerjanya mempengaruhi hasil kinerja pegawai, selain itu semakin tinggi dedikasi pegawai terhadap pekerjaannya maka semakin meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian [29] ; [31] ; [33]; [34] ; [50]. Sebaliknya pada penelitian berikut ini tidak ditemukan pengaruh positif antara *employee engagement* dengan kinerja, antara lain penelitian [51] ; [52].

Implikasi teoritis *employee engagement* dibangun oleh indikator : vigor, dedikasi, dan konsentrasi. Kontribusi terbesar terletak pada indikator dedikasi, hal ini sesuai dengan jawaban mayoritas responden pada kuesioner no. 2. Implikasi praktis *employee engagement* ditemukan pada perusahaan berupa diadakannya giat Latihan fisik serta training penanaman wawasan kepegawaian terutama perihal *employee engagement*, demikian kegiatan ini dilakukan selain untuk memupuk pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya yang mampu meningkatkan kinerja melainkan juga sebagai wadah untuk menumbuhkan suasana kekeluargaan antara pemimpin dengan pegawainya. Hal yang paling utama tentunya merekatkan hubungan pemimpin dengan pegawainya, maupun pegawai antar pegawai. Hal ini sejalan dengan [28] ; [48] ; [64].

Pembahasan

➤ Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya

Berdasarkan pada hasil analisis ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin memiliki nilai yang tinggi sejalan dengan kinerja pegawai yang juga tinggi. Hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan di perusahaan mempengaruhi hasil kinerja pegawai, adapula pemberian intruksi serta teguran kepada pegawai mampu mempengaruhi tingkat konsistensi disiplin pegawai itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian [13] ; [14] ; [29] ; [30] ; [31] ; [32]. Sebaliknya pada penelitian ini tidak ditemukan pengaruh positif antara disiplin dengan kinerja, antara lain pada penelitian [10] ; [48] ; [49].

Implikasi teoritis disiplin dibangun oleh indikator : disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Kontribusi terbesar terletak pada indikator disiplin preventif, hal ini sesuai dengan jawaban mayoritas responden pada kuesioner no. 5. Implikasi praktis disiplin ditemukan pada perusahaan berupa tindakan pemimpin yang secara aktif menegur apabila bertemu dengan pegawai yang melakukan perilaku yang tidak sesuai dengan standart operasional perusahaan, adapula jika pegawai berada di gerbang tol jika didapati ketidak sesuaian tersebut, maka pemimpin terkait divisinya segera menegur melalui halkie talkie. Tujuan utamanya tentu sebagai upaya stabilitas peraturan yang memenuhi standart operasional perusahaan, hal ini sejalan dengan [35].

Pembahasan

➤ *Reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya

Berdasarkan pada hasil analisis ini membuktikan bahwa *reward* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. *Reward* memiliki nilai yang tinggi sejalan dengan kinerja pegawai yang juga tinggi. Hal ini membuktikan semakin tinggi pemberian *reward* pada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Upaya perusahaan dalam memberikan pegawainya apresiasi mempengaruhi hasil kinerja pegawai, adapula pemberian gaji yang tepat pada waktunya mampu mempengaruhi kinerja semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian [42] ; [43] ; [44] ; [45]. Sebaliknya pada penelitian tidak ditemukan pengaruh positif antara *reward* terhadap kinerja, antara lain penelitian [22] ; [59].

Implikasi teoritis *reward* dibangun oleh indikator : gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas. Kontribusi terbesar terletak pada indikator gaji, hal ini sesuai dengan jawaban mayoritas responden pada kuesioner no. 5. Implikasi praktis *reward* ditemukan pada perusahaan berupa gaji yang diberikan senantiasa tepat waktunya di tanggal 25 dan adapula jika pada tanggal tersebut merupakan tanggal merah atau hari libur kerja, maka pemberian gaji akan dimajukan 1-2 hari sebelumnya, hal ini sejalan dengan [20].

Temuan Penting Penelitian

- Penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini memberikan informasi bahwa dedikasi serta profesionalisme pada pegawai berdampak pada hasil akhir penilaian kinerja serta produktifitas perusahaan. Peneliti menemukan bahwa kegiatan yang mendukung variabel ini adalah diadakannya bimbingan dan pelatihan pegawai setiap sebulan sekali di akhir bulan. Sehingga mendukung terjalannya komunikasi antar pegawai tanpa adanya gap status kepegawaian.
- Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini memberikan informasi bahwa disiplin menunjang efisiensi hasil kerja para pegawai dan mencegah pelanggaran SOP. Peneliti menemukan bahwa pemberian sanksi berupa pemberian surat peringatan hingga pemutusan kontrak kerja mampu meminimalisir pelanggaran yang ada.
- Penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini memberikan informasi bahwa *reward* dapat meningkatkan motivasi pada pegawai berdampak pada penyelesaian beban tugas pekerjaan. Peneliti menemukan bahwa *reward* memberikan dampak sinergis pada tiap pegawai.

Manfaat Penelitian

- **Manfaat teoritis :**
 - ✓ Menambah literatur mengenai pengaruh *employee engagement*, disiplin, dan *reward* terhadap kinerja pegawai.
 - ✓ Memberikan referensi sebagai bahan untuk penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.
- **Manfaat Praktis**
 - ✓ Memberikan pesan dan saran untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi *employee engagement*, disiplin, dan *reward* yang efektif.
 - ✓ Membantu manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang optimal.
- **Manfaat Sosial**
 - ✓ Meningkatkan pemahaman pembaca mengenai pengaruh *employee engagement*, disiplin, dan *reward* terhadap kinerja mereka.
 - ✓ Mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Referensi

- Verinita and W. Dary, “Jurnal Bisnis Dan Manajemen,” *Hilda Sanjayawati*, vol. 6 No 2, no. 031, pp. 127–133, 2019.
- [2] A. S. Supriyanto, V. M. Ekowati, and H. Vironika, “Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 13, no. 1, p. 14, 2020, doi: 10.26740/bisma.v13n1.p14-25.
- [3] V. Firdaus, “Differences in the Performance of Permanent Employees and Contract Employees in the Furniture Industry,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 7, no. 2, pp. 325–338, 2021, doi: 10.21070/jbmp.v7i2.1540.
- [4] E. N. Ardianto, T. Sukwika, and S. Suesilowati, “Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi PKS DPR RI,” *J. Appl. Manag. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 119–127, 2021, doi: 10.36441/jamr.v1i2.354.
- [5] H. Sucahyowati and A. Hendrawan, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja,” *J. Sains Teknol. Transp. Marit.*, vol. 2, no. 2, pp. 9–15, 2020.
- [6] Muhamad Mardiansyah and Rusdiah, “Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja,” *J. Manaj. Bisnis, Akunt. dan Keuang.*, vol. 1, no. 1, pp. 25–38, 2022, doi: 10.55927/jambak.v1i1.367.
- [7] L. Arinawati and R. Purbasari, “Pengaruh Employer Brand Terhadap Employee Engagement pada PT. Telekomunikasi Indonesia,” 2021. [Online]. Available: <https://ekbis.rmol.co/>,
- [8] and H. S. N. Bustomi, Putri Ananti, Ari Pradhanawati, “pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Mandiri Perkasa,” vol. 2507, no. February, pp. 1–9, 2020.
- [9] D. Umihastanti and A. Frianto, “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo,” *Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 219–232, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- [10] S. E. Alfiah, “Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 8, no. 2, p. 144, 2018, doi: 10.26740/bisma.v8n2.p144-155.

Referensi

- S. E. Alfiah, “Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 8, no. 2, p. 144, 2018, doi: 10.26740/bisma.v8n2.p144-155.
- [11] I. Ilham, I. N. N. Ardana Putra, and A. T. Ramly, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi,” *Jmm Unram - Master Manag. J.*, vol. 9, no. 4, pp. 315–324, 2020, doi: 10.29303/jmm.v9i4.569.
- [12] M. R. Shihab, W. Prahiawan, and V. Maria, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020,” *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 3, pp. 5479–5492, 2022, [Online]. Available: <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- [13] M. Asman and N. Darmalia, “Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo,” *J. Manaj. Sains*, vol. 1, no. 1, 2021, doi: 10.36355/jms.v1i1.476.
- [14] N. Illanisa, W. Zulkarnaen, and A. Suwarna, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung,” *Sain Ekon. Manaj. Akunt. Rivi*, no. 143, pp. 16–25, 2019.
- [15] T. Hartono and M. Siagian, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam,” *J. Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, vol. 7, no. 1, pp. 220–237, 2020, [Online]. Available: pb160910179@upbatam.ac.id
- [16] Y. Talakua, S. Anas, and M. Aqil, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon,” *Inov. Penelit.*, vol. 1 (7), no. 7, pp. 1253–1270, 2020, [Online]. Available: <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/267>
- [17] D. Dahlan, R. Rauf, and M. Yunus, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar,” *J. Mirai Manag.*, vol. 7, no. 1, pp. 437–444, 2022, [Online]. Available: <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449>
- [18] A. Yulia and W. Retno, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Ponselindo,” *PERKUSI*, vol. 1, no. 2, 2021.
- [19] V. Firdaus, E. D. Novitasari, and S. Sudarso, “Effectiveness of Administrative Work from Home, Reward and Servant Leadership on Employee Work Productivity Using Disciplinary Rules as Intervening Variables,” *Qual. - Access to Success*, vol. 24, no. 196, pp. 310–319, 2023, doi: 10.47750/QAS/24.196.38.
- [20] E. Sofiati, “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai,” *Ekono Insentif*, vol. 15, no. 1, pp. 34–46, Apr. 2021, doi: 10.36787/jei.v15i1.502.

Referensi

- [21] H. B. A. SAFRIZAL, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 5, no. 2, p. 69, 2018, doi: 10.26740/bisma.v5n2.p69-75.
- [22] S. E. Rima Yulian Sastika, Eliyusnadi, “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh,” *Penelitian*, vol. 5, no. 2, pp. 1–23, 2023.
- [23] D. Kholifah and V. Firdaus, “Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto),” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, 2024, doi: 10.47134/innovative.v3i1.
- [24] L. C. Tahupiah, C. K, J. S. B. Sumarauw, D. I. Pt, P. L. N. Persero, and A. Manado, “Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Area Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 4, p. 2, 2019.
- [25] 2022). Vera Firdaus & Mas Oetarjo dalam buku kompensasi, *Buku Ajar Kompensasi Universitas Muhammadiyah Tahun Ajaran 2022*, 1st ed. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2022.
- [26] S. Ardillah, M. Sihab, and R. W. Retnaningsih, “Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Expedisi di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya,” Surabaya, 2020.
- [27] N. A. Atthohiri and D. T. Wijayati, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1092–1100, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1092-1100.
- [28] Y. Cahyono, R. H. Riankusuma, W. Wardana, and Wanto, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Human Resources (Hr) Dan General Affair (Ga) Pt .,” *J. Mantra*, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- [29] M. Agus Hali, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi pada Divisi Poduksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur),” *Ilmu Manaj.*, vol. 7, 2019.
- [30] Cintani and Noviansyah, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari,” *Kolegial*, vol. Vol.8, no. 1, pp. 29–44, 2020.

Referensi

- [31] F. Aisyah and M. Pradana, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara," vol. 7, no. 2, pp. 6411–6420, 2020.
- [32] F. Z. Khibran and F. P. Sary, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Pt Pertamina Patra Niaga Region Iv Kalimantan)," *eProceedings ...*, vol. 7, no. 1, pp. 305–311, 2020, [Online]. Available: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/11645%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/11645/11510>
- [33] B. D. Wicaksono and S. Rahmawati, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 10, no. 2, pp. 133–146, 2020, doi: 10.29244/jmo.v10i2.30132.
- [34] N. I. Shiddiq Muhammad D., "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata TBK Cabang Bandung," vol. 20, no. 2, pp. 88–95, 2020.
- [35] K. Vallennia, A. Atikah, and F. N. Azijah, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek)," *E-Jurnal Equilib. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 39–49, 2016, [Online]. Available: <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- [36] F. T. F. Wau, Samalua W., "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan," *J. Ilm. Mahasiwa Nias Selatan*, vol. 4, pp. 203–212, 2021.
- [37] R. N. Ichsan, E. Surianta, and L. Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan," *J. Darma Agung*, vol. 28, no. 2, p. 187, 2020, doi: 10.46930/ojsuda.v28i2.625.
- [38] A. Muslimat and H. A. Wahid, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 120, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9080.
- [39] A. Ardiyanto, A. Rahman, and Y. Lampasa, "Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Sekretariat Kota Kendari," *Parabela J. Ilmu Pemerintah. Polit. Lokal*, vol. 2, no. 2, pp. 80–90, 2022, doi: 10.51454/parabela.v2i2.605.
- [40] Muhammad Arifin and A. Widiyarta, "Efektifitas Absensi Online dalam Disiplin Kerja di Kantor Imigrasi Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19," *Sawala J. Adm. Negara*, vol. 9, no. 1, pp. 35–57, 2021, doi: 10.30656/sawala.v9i2.3277.

Referensi

- [41] Novi Sulistya, Subijanto, and Woro Utari, “Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) sebagai Variabel Mediasi,” *Ekonomika J. Ilm. Manajemen, Ekon. Bisnis, Kewirausahaan*, vol. 9, no. 2, pp. 1–18, 2022, doi: 10.30640/ekonomika45.v9i2.205.
- [42] R. Mawarni, M. Amin, and R. Anggraeny, “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur,” *eJournal Pemerintah. Integr.*, vol. 7, no. 1, pp. 112–121, 2019.
- [43] Wahyuni Agnia Putri, Ramayani Yusuf, “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hasta Mulia Garut,” vol. 2, no. 1, pp. 162–167, 2023.
- [44] Eko Septian Dymastara, “Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado,” *Productivity*, vol. 1, no. 1, pp. 84–88, 2020.
- [45] S. N. Deltu, F. Oktaviani, and M. Yundelfa, “Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau,” *J. Kesehat. Lentera ‘Aisyiyah*, vol. 3, no. 1, pp. 317–326, 2020.
- [46] S. R. Muhtar, D. S. Hariyani, and R. S. Dessyarti, “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Reward terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan,” *Semin. Inov. Manaj. Bisnis dan Akunt. II*, 2020.
- [47] R. MUTTAQIN and A. HERMININGSIH, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 5, no. 2, p. 76, 2018, doi: 10.26740/bisma.v5n2.p76-88.
- [48] B. K. Y. Yasmin, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul ...,” 2023, [Online]. Available: [http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/3771%0Ahttp://repository.stiedewantara.ac.id/3771/5/BAB 2.pdf](http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/3771%0Ahttp://repository.stiedewantara.ac.id/3771/5/BAB%202.pdf)
- [49] P. G. Lewiuci and R. H. Mustamu, “Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan,” *Agora*, vol. 4, no. 2, pp. 101–107, 2016.
- [50] P. T. Cahyandani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 1, p. 19, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n1.p19-27.

Referensi

- [51] Rika M, “Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Indospice Di Manado the Influence of Employee Engagement , Workload , and Job Satisfaction of the Employee Performance At Cv . Indospice in Manado,” *J. Emba*, vol. 7, no. 4, pp. 4787–4797, 2019.
- [52] C. S. Z. Haedar, G. M. Sendow, and R. Kawet, “Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 3, pp. 7–15, 2021.
- [53] Gito Septa Putra & Jhon Fernos, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang,” *J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 617–629, 2023, [Online]. Available: <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- [54] 2020 Fitriana & Mauli Siagian, “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera,” *J. Ilm. kohesi*, vol. 4, no. 3, pp. 210–217, 2020, [Online]. Available: <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/168/174%0A>
- [55] N. Muna and S. Isnowati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
- [56] A. D. Saputri, S. Handayani, and M. K. DP, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 1, pp. 25–42, 2021, doi: 10.47747/jnmppsdm.v2i1.211.
- [57] V. Firdaus, D. Andriani, and R. E. Febriansah, “Procedia of Social Sciences and Humanities Managerial Leadership , Communication and Reward System in Herbal Family Business Kepemimpinan Manajerial , Komunikasi dan Sistem Reward Pada Family Business Herbal Procedia of Social Sciences and Humanities,” vol. 0672, no. 3, pp. 637–642, 2022.
- [58] A. Bandiyono, K. F. Hamzah, N. A. Hidayat, P. Keuangan, and N. Stan, “Bandiyono, Hamzah, dan Hidayat: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap ... Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai,” vol. XXVI, no. 01, pp. 50–65, 2021, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.24912/je.v26i1.684>
- [59] P. Tri Rachmawan and D. Nita Aryani, “Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 136–148, 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i2.5124.
- [60] S. S. Syafiq, “Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung),” *J. Ilmu Manaj. Saburai*, vol. 7, no. 1, pp. 57–66, 2021, doi: 10.24967/jmb.v7i1.1070.

Referensi

- [61] V. D. Wijayanti and T. susilo Wibowo, “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik,” *Maj. Ekon.*, vol. 25, no. 1, pp. 29–35, 2020, doi: 10.36456/majeko.vol25.no1.a2448.
- [62] I. I. Putri, B. Sinring, A. Arfah, T. Alwany, and R. R. Taufan, “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan,” *Cent. Econ. Students J.*, vol. 6, no. 2, pp. 223–238, 2023, doi: 10.56750/csej.v6i2.588.
- [63] A. A. Dewiyani, P. P. Rahmi, and L. Herlina, “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri,” *MAHATANI J. Agribisnis (agribus. Agric. Econ. Journal)*, vol. 3, no. 2, p. 269, 2020, doi: 10.52434/mja.v3i2.1283.
- [64] Z. T. Pujianto, “Pengaruh employeee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pdam kota malang,” *Skripsi*, pp. 1–113, 2020.

