



Similarity Report

Metadata

Title

CEK_PLAGIASIVANI_SOPIAH_DJUWANTORO202010200118BAB1_BAB2_BAB3

Author(s)

Perpustakaan umsida

Coordinator

bulqis

Organizational unit

Perpustakaan

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		1
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		206

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

9153
Length in words

65114
Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	Color of the text
1	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	313	3.42 %
2	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	296	3.23 %
3	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	289	3.16 %
4	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	254	2.78 %
5	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	209	2.28 %
6	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	204	2.23 %

7	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	163	1.78 %
8	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	151	1.65 %
9	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	127	1.39 %
10	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	119	1.30 %

from RefBooks database (0.59 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
Source: Paperity			
1	Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo Hasan Ubaidillah, Umsida Sumartik,Putri Aureza Noviam;	18 (2)	0.20 %
2	PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BATANG) Kukuh Tri Laksana, Rozak Hasan Abdul;	13 (2)	0.14 %
3	Pengaruh Kepercayaan Konsumen Terhadap Minat Beli Produk Pakaian Secara Online Riski Rosdiana, Haris Iyus Akhmad;	11 (1)	0.12 %
4	PERANCANGAN SISTEM INFORMASI TOKO BUAH BEBASIS MOBILE Irmawati Irmawati;	7 (1)	0.08 %
5	Peran Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rifdah Abadiyah, Kusuma Kumara Adji,Agustina Salsabila Putri;	5 (1)	0.05 %

from the home database (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
from the Database Exchange Program (0.00 %) 			
NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	

from the Internet (78.25 %) 

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/52324/15282/	6566 (169)	71.74 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4413/31603/35603	160 (6)	1.75 %
3	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/11190	82 (4)	0.90 %
4	http://repository.unmuhiember.ac.id/8054/1/ARTIKEL_.pdf	64 (2)	0.70 %
5	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1096/1327	53 (3)	0.58 %
6	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7817/2266	33 (2)	0.36 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3988/28266/31941	28 (3)	0.31 %
8	https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/16224/12257	25 (1)	0.27 %
9	http://repository.upi.edu/80444/1/S PEM_1800024_Title.pdf	24 (1)	0.26 %

10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30958/34909	20 (2)	0.22 %
11	http://repository.umi.ac.id/6155/5/BAB%20IV.pdf	19 (1)	0.21 %
12	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4449/31832/35949	15 (3)	0.16 %
13	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032	12 (1)	0.13 %
14	https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/4509/2531/24065	12 (1)	0.13 %
15	https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/43/85/172	11 (2)	0.12 %
16	https://jurnal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11190/6952/	7 (1)	0.08 %
17	https://repository.bsi.ac.id/repo/files/377657/download/File_14%20Daftar%20Pustaka.pdf	6 (1)	0.07 %
18	https://repository.ittekom-pwt.ac.id/10649/9/Daftar%20Pustaka.pdf	5 (1)	0.05 %
19	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4344/31065/35029	5 (1)	0.05 %
20	https://ijccd.umsida.ac.id/index.php/ijccd/article/view/1048	5 (1)	0.05 %
21	https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/4229/2393	5 (1)	0.05 %
22	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/8026/2288	5 (1)	0.05 %

List of accepted fragments

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article... <input checked="" type="checkbox"/>	6566 (71.74%)

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, DISIPLIN, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT CITRA MARGATAMA SURABAYA
THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, DISCIPLINE, AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA MARGATAMA SURABAYA

Vani Sofiah Djuwantoro

202010200118

TUGAS AKHIR (ARTIKEL KARYA TULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November, 2024

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

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, DISCIPLINE, AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA MARGATAMA SURABAYA Vani Sofiah 1), Vera Firdaus 2), Sumartik 3),

1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: vanisofiah001@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, sumartik@umsida.ac.id

Abstract. The research conducted aims to determine the influence of employee engagement, discipline and rewards on employee performance at PT Citra Margatama Surabaya. This research uses quantitative methods. The population in this study was 114 people, so it used a purposive sampling technique by distributing questionnaires to employees at PT Citra Margatama Surabaya in the toll road operations and services division in the form of a statement instrument which was then processed using the SPSS 25 program. The results of the study showed that employee engagement, discipline , and rewards have a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Margatama Surabaya.

Keywords: employee engagement, discipline, reward

Abstrak. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement, disiplin, dan reward terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 114 orang, sehingga menggunakan teknik purposive sampling dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di PT Citra Margatama Surabaya di bagian divisi operasional dan pelayanan jalan tol berbentuk instrument pernyataan yang kemudian diolah menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement, disiplin, dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya.

Keywords: employee engagement, discipline, reward.

1. 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 sepututnya 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 pelaksanaan 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 diikutsertakan, 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.

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].

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].

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].

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 infrastruktur 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.

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 infrastruktur 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 infrastruktur menggunakan metode teknik purposive sampling. 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. 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?

Pertanyaan penelitian : Menganalisis pengaruh employee engagement, disiplin dan reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Citra Margatama Surabaya.

Kategori SDGS : Meningkatkan kesejahteraan rakyat, pertumbuhan pendapatan yang merata, inovasi teknologi tepat guna, serta kemudahan distribusi kebutuhan sandang, pangan, dan transportasi, serta tenaga kerja yang professional dengan pekerjaan yang layak untuk semua kalangan. <https://sdgs.un.org/goals/goal9> (8).

2. LITERATURE REVIEW

1. Employee engagement

Employee engagement dapat dimaknakan sebagai rasa emosional pegawai yang terikat pada pekerjaannya sehingga mampu membuat para pegawai lebih patuh pada peraturan perusahaan dan lebih mendedikasikan dirinya terhadap tugas yang diberikan [5] [32]. Pegawai yang telah diikat dalam aturan ini akan mampu memberikan dedikasi diri secara maksimal ketika menyelesaikan tugas yang diemban [48] [30]. [7] Menyatakan bahwa indikator employee engagement yaitu :

1. Vigor : tindakan yang mengilustrasikan ikatan semangat pegawai dalam menstabilkan kekuatan jasmani dan rohaninya saat menuntaskan tugas.

2. Dediikasi : tindakan yang menggambarkan ikatan antusias pegawai yang tinggi sehingga terciptanya rasa gembira dan bahagia tanpa adanya beban yang berat.

3. Konsentrasi : perwujudan dari tingkat fokus dan keseriusan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh sukacita.

Employee engagement memiliki peran penting sebagai pengikat emosi pegawai guna menumbuhkan loyalitas pegawai [26], dengan demikian akan terciptanya kemudahan pegawai dalam memberikan kontribusi utama penyelenggara visi dan misi perusahaan tanpa rasa khawatir [49]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh pada kinerja, antara lain penelitian [29] ; [31] ; [33] ; [34] ; [50].

Sebaliknya pada penelitian ini tidak ditemukan pengaruh antara employee engagement dengan kinerja, antara lain penelitian [51] ; [52].

2. Disiplin

Disiplin bagian dari tindakan yang mencerminkan kepatuhan pegawai dalam menjalankan aturan yang berlaku dalam perusahaan secara

konsisten dan penuh kesadaran [12]. Seorang pegawai yang mampu konsisten bahkan meningkatkan kebiasaan disiplin, tentunya berpotensi membina kualitas kinerja menjadi semakin kompeten [2]. Penertiban diberlakukan guna membentuk perusahaan yang disiplin serta patuh terhadap norma - norma yang berlaku [53]. [13] Berpendapat bahwa indikator disiplin dapat dipahami dalam bentuk sebagai berikut:

1. Disiplin preventif : tindakan yang diberlakukan sebagai intruksi pegawai supaya bersedia mentaati acuan kerja serta segala intruksi hukum milik perusahaan.

2. Disiplin korektif : tindakan yang diberlakukan sebagai penggerak pegawai supaya bersedia tunduk terhadap acuan intruksi milik perusahaan.

3. Disiplin progresif : tindakan bersifat tegas guna memberi sanksi kepada pembelot kebijakan perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu menggaungkan aturan mengenai disiplin [54]. Efek yang didapat perusahaan apabila para pegawainya senantiasa disiplin tentunya pada kualitas kinerja yang konsisten serta tanggung jawab antar individu yang terpelihara [18]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif pada kinerja, antara lain penelitian [17] ; [18] ; [35] ; [36] ; [37] ; [38]. Sebaliknya pada penelitian ini tidak ditemukan pengaruh positif antara disiplin dengan kinerja, antara lain [14] ; [55] ; [56].

3. Reward

Perusahaan berupaya memberikan reward bagi pegawainya guna menunjang kesejahteraan dan peningkatan kualitas kinerja pegawai [42].

Kinerja pegawai pada perusahaan juga dapat ditingkatkan melalui reward, adapula bentuk reward dari perusahaan berupa posisi, jabatan, finansial, serta kenyamanan dalam bekerja [57]. [25] Menyatakan bahwa indikator reward berupa :

1. Gaji : bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai jabatan tertentu dalam waktu yang telah ditentukan secara konsisten.

2. Upah : merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja dalam periode tertentu pada kontrak atau PKWT.

3. Insentif : bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena pegawai telah bekerja melebihi jam maupun batasan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Tunjangan : bentuk tambahan pembayaran di luar gaji pada pegawai biasanya sebagai cover jaminan kesehatan.

5. Fasilitas : bentuk sarana yang diberikan perusahaan sebagai penunjang keberlangsungan pegawai dalam bekerja.

Tindakan perusahaan dalam pemberian reward tergantung tingkat kesulitan tanggung jawab dan posisi yang dipikul [42]. Reward ini mampu memberi benefide berupa kenaikan taraf berkehidupan pegawai [58]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif pada kinerja, antara lain penelitian [42] ; [43] ; [44] ; [45]. Sebaliknya pada penelitian tidak ditemukan pengaruh positif antara reward terhadap kinerja, antara lain penelitian [22] ; [59].

4. Kinerja Pegawai mampu meningkatkan kinerja melalui pencapaian target serta prestasi yang dinilai dari knowledge serta attitude berdasarkan dengan standart perusahaan [47]. Visi misi perusahaan tentunya didukung oleh kinerja pegawai yang potensial [60]. [48] menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai berupa : 1. Quality : perolehan dari proses jerih payah dan kesungguhan dari usaha pegawai dalam menuntaskan tugasnya sesuai dengan SOP perusahaan. 2. Quantity : perolehan hasil dari proses jerih payah dan kesungguhan pegawai dalam mencapai nilai penuh berdasarkan standart yang telah ditetapkan perusahaan. 3. Timeliness : skill milik pegawai yang diaplikasikan kepada pekerjaan sesuai dengan batas deadline dari perusahaan. 4. Cost effectiveness : pemakaian sarana prasarana milik pegawai secara baik dan efisien. 5. Need for supervision : skill pegawai dalam menutaskan pekerjaan dengan tepat meskipun tidak ada pengendalian maupun pemeriksaan pimpinan perusahaan. 6. Interpersonal impact : harkat dan martabat pegawai terhadap tanggung jawab bekerja secara sadar akan mengupayakan hasil yang maksimal. Memiliki soft skill dan hard skill yang memadai tentunya dapat menunjang kinerja pegawai di tengah gempuran persaingan yang ketat dan perkembangan teknologi yang semakin agresif [61]. Perusahaan tentunya akan mempertahankan kinerja pegawai yang berkualitas demi menunjang keberhasilan visi dan misi yang diharapkan [62].

Kerangka Konseptual

Gambar SEQ Gambar * ARABIC 1 **Kerangka Konseptual Hipotesis H1 : Employee engagement berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya. H2 : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya. H3 : Reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya. H4 : Employee Engagement, Disiplin, dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya.**

3. 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 diniatkan 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 disebarluaskan 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 indikator, dan variabel kinerja 6 pernyataan dari 6 indikator dengan menyumbangkan jawaban dalam bentuk pilihan, menggunakan skala Likert yang telah dikembangkan berdasarkan kajian teori.

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.

Definisi Operasional

1. Employee Engagement (X1)

Definisi Operasional Employee Engagement berpedoman pada pemaparan dari [5] merupakan keterlibatan dan optimisme pegawai saat bekerja dan berada di tempat kerja. Berikut merupakan indikator sebagai acuan employee engagement berdasar dari [7] :

1. Vigor : ikatan pegawai pada pekerjaan dan tempat kerja dengan menunjukkan keseriusan serta semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Dediaksi : ikatan pegawai pada pekerjaan dan tempat kerja ditunjukkan dengan profesionalisme bekerja.
3. Konsentrasi : ikatan pegawai pada pekerjaannya dengan perwujudan berbentuk ketelitian dan fokus dalam bekerja.

2. Disiplin (X2)

Definisi operasional disiplin berpedoman pada pemaparan dari [17] merupakan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan secara konsisten. Berikut merupakan indikator sebagai acuan disiplin berdasarkan dari [13] :

1. Disiplin preventif : pimpinan rutin memberikan intruksi dan teguran kepada setiap pegawai yang berbuat kesalahan.
2. Disiplin korektif : pimpinan memiliki pelaporan indikator penilaian tahunan bagi setiap pegawai, penilaian ini yang menjadi patokan layak tidaknya pegawai melanjutkan PKWT (Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu).
3. Disiplin progresif : pimpinan memiliki sanksi dan hukuman terhadap pegawai yang tidak patuh berupa SP (Surat Peringatan) dan pemutusan hubungan kerja secara langsung.

3. Reward (X3)

Definisi operasional reward berdasarkan pada penjelasan [42] adalah upaya dalam menumbuhkan semangat berbentuk apresiasi yang bertujuan mendorong kinerja pegawai semakin tinggi. Berikut merupakan indikator sebagai acuan reward [25] :

1. Gaji : pemberian gaji pada pegawai rutin dilakukan oleh perusahaan setiap bulan secara tepat pada tanggal yang ditentukan.
2. Upah : pegawai yang melakukan double job akan diberi upah tambahan.
3. Insentif : perusahaan berkontribusi dalam pemberian insentif bagi mereka yang jadwal kerjanya bertepatan dengan hari besar.
4. Tunjangan : perusahaan memberikan tunjangan di luar gaji kepada pegawai.
5. Fasilitas : perusahaan selalu melengkapi kebutuhan fasilitas pegawai seperti : seragam, sarana, dan prasarana, adapula setiap ada kerusakan peralatan akan segera diperbaiki atau diganti dengan yang lebih baik.

4. Kinerja (Y)

Definisi operasional kinerja berdasarkan pada penjelasan [47] ialah perkumpulan hasil nilai kerja pegawai dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standart operasional perusahaan. Berikut merupakan indikator sebagai acuan kinerja [60] :

4. Quality : pegawai senantiasa menyelesaikan tugas dengan baik dan setiap pengumpulan akan selalu dikoreksi pimpinan.
5. Quantity : Saat kepadatan lalu lintas semakin tinggi, maka setiap pegawai akan berupaya menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.
6. Timeliness : penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.
7. Cost effectiveness : penggunaan peralatan dan sarana prasarana perusahaan dengan bijaksana sesuai aturan pemakaian.
8. Need for supervision : pimpinan akan selalu memantau dan memeriksa hasil pekerjaan masing - masing pegawai di divisinya.
9. Interpersonal impact : secara sadar pegawai akan segera mengganti tugas yang tidak sesuai standart operasional perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif 1. 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

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%). 2. 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)					
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.

3. Frequensi Jawaban Responden

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

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Employee Engagement

Indikator SS S N TS STS Total X 1.1 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

Berdasarkan tabel diatas 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. Selanjutnya variabel Disiplin dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

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

Berdasarkan tabel diatas 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. Selanjutnya variabel Reward dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Reward

Indikator SS S N TS STS Total

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas 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. Selanjutnya variabel kinerja dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Indikator SS S N TS STS Total

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	43	2	0	0 523
Y5	49	58	5	2	0 496
Y6	29	70	15	0	0 470

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas 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.

2. 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. Berikut merupakan hasil Uji Validitas yang telah diolah:

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) X 2.1 0,000 0,05 Valid

X2.2 0,000 0,05 Valid

X2.3 0,000 0,05 Valid

Variabel Reward (X3) X 3.1 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

Berdasarkan tabel di atas 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 diteleksi.

3. Uji Reliabilitas 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. Berikut merupakan hasil dari pengujian reliabilitas:

Hasil Uji Reliabilitas 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
 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 reliabel, maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik 1. Uji Normalitas Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Peneliti menggunakan uji Kolmogorov-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. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual N 114 Normal Parameters, b Mean .0000000 Std. Deviation 1.91283923 Most Extreme Differences Absolute .106 Positive .106 Negative -.057 Test Statistic .106 Asymp. Sig. (2-tailed) .033c Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji normalitas data pada tabel diatas 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. 2. 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.

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(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

Dari tabel diatas 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.

3. 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.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, 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.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

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

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ $Y = 2,502 + 0,622X_1 + 0,388X_2 + 0,461X_3 + e$ Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut : 1. 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. 2. 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. 3. 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. 4. 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.

6. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T Coefficientsa 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
	TOTAL_X2	.388	.117	.260	3.303
	TOTAL_X3	.461	.098	.383	4.728
					.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji T didalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut: 1. 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 H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial variabel Employee Engagement (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). 2. 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 H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial variabel disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). 3. 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 H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial variabel Reward (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

2. Uji Simultan (Uji F).

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 41,383 sedangkan Ftabel pada tingkat kinerja signifikansi sebesar 5% dan df1 = 3 dan df2 = n-k-1 (114-3-1=110) maka diperoleh Ftabel sebesar 2,76, oleh karena itu Fhitung 41,383 > Ftabel 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.

7. 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).

Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summaryb Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .728a .530 .517 1.939 - Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,728. Artinya nilai 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 keterpengaruhannya 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. PEMBAHASAN 1. 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].

2. 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].

3. 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].

5. SIMPULAN

Berdasarkan penjabaran hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

Pegawai berperan penting dalam menjaga kestabilan perkembangan perusahaan melalui kinerjanya, oleh sebab itu pimpinan berkontribusi dalam menjaga kinerja para pegawai. Upaya yang dilakukan dalam pengawasan pegawai salah satunya menumbuhkan mindset profesionalisme bekerja yang tertuang dalam penerapan employee engagement. Konsep disiplin yang dilaksanakan sesuai dengan aturan standart operasional perusahaan. Pemberian reward berupa apresiasi kepada pegawai yang memiliki kualitas kinerja maksimal sebagai penopang semangat pegawai dalam bekerja dan melanjutkan kehidupanya dengan layak. Tindakan yang telah diupayakan oleh pemimpin tentunya ditujukan untuk mendukung berjalannya visi misi perusahaan secara adil.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni: 1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian yang mampu mengembangkan variabel terikat lebih baik dari peneliti saat ini serta penambahan variabel bebas yang lebih kreatif.

2. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

3. Peneliti selanjutnya disarankan dalam metode penelitian dilakukan dengan mengkombinasikan pengumpulan data dengan cara kuesioner serta wawancara. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat.

KETERBATASAN

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu perusahaan sampel yakni pada PT Citra Margatama Surabaya, hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi dari beberapa perusahaan yang relevan dengan obyek penelitian yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH Terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] 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. Alfiyah, "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. Ardiana 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/seminas/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. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT), vol. 7, no. 1, pp. 220-237, 2020, [Online]. Available:

- [16] Y. Talakua, S. Anas, and M. Aqil, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Bhakti Rahayu Amboin," 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.stteamkop.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.
- [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](https://doi.org/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. Kholidah 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] 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](https://doi.org/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.
- [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. Khibrain 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](https://doi.org/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. Mahasiswa 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.v4i2.29080](https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.29080).
- [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.v9i1.3277](https://doi.org/10.30656/sawala.v9i1.3277).
- [41] Novi Sulisty, 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," Ekon. 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. Anggraeni, "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. 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](https://doi.org/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
- [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](https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27).
- [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.ipppmbinabangsa.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](https://doi.org/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/jnmpsdm.v2i1.1211](https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.1211).
- [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 Managerial , 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. Hidaya, P. Keuangan, and N. Stan, "Bandiyono, Hamzah, dan Hidaya: 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 Intervenin," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 136-148, 2020, doi: [10.30596/jimb.v21i2.5124](https://doi.org/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](https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070).
- [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.no.1.a2448](https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no.1.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](https://doi.org/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](https://doi.org/10.52434/mja.v3i2.1283).
- [64] Z. T. Pujiyanto, "Pengaruh employeee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pdam kota malang," *Skripsi*, pp. 1-113, 2020.



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

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, DISCIPLINE, AND REWARD ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA MARGATAMA SURABAYA***

Vani Sofiah Djuwantoro

202010200118

TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Desember, 2024**

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

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, DISCIPLINE, AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA MARGATAMA SURABAYA

Vani Sofiah¹⁾, Vera Firdaus²⁾, Sumartik³⁾,

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: vanisofiah001@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, sumartik@umsida.ac.id

Abstract, *The research conducted aims to determine the influence of employee engagement, discipline and rewards on employee performance at PT Citra Margatama Surabaya. This research uses quantitative methods. The population in this study was 114 people, so it used a purposive sampling technique by distributing questionnaires to employees at PT Citra Margatama Surabaya in the toll road operations and services division in the form of a statement instrument which was then processed using the SPSS 25 program. The results of the study showed that employee engagement, discipline, and rewards have a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Margatama Surabaya.*

Keywords: *employee engagement, discipline, reward*

Abstrak, Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, *disiplin*, dan *reward* terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 114 orang, sehingga menggunakan teknik purposive sampling dengan menyebarluaskan kuesioner kepada pegawai di PT Citra Margatama Surabaya di bagian divisi operasional dan pelayanan jalan tol berbentuk instrument pernyataan yang kemudian diolah menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement*, *disiplin*, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya.

Keywords: *employee engagement, discipline, reward.*

I. 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 penggeraan 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 diikutsertakan, 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 antrian 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.

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].

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 didapatkan 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].

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].

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.

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.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya, salah satu faktor yang dapat dijadikan pacuan penelitian lanjutan yaitu peneliti belum mendapatkan 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.

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?

Pertanyaan penelitian : Menganalisis pengaruh *employee engagement*, disiplin dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Citra Margatama Surabaya.

Kategori SDGS : Meningkatkan kesejahteraan rakyat, pertumbuhan pendapatan yang merata, inovasi teknologi tepat guna, serta kemudahan distribusi kebutuhan sandang, pangan, dan transportasi, serta tenaga kerja yang professional dengan pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.
<https://sdgs.un.org/goals/goal9> (8).

II. LITERATURE REVIEW

A. Employee engagement

Employee engagement dapat dimaknakan sebagai rasa emosional pegawai yang terikat pada pekerjaannya sehingga mampu membuat para pegawai lebih patuh pada peraturan perusahaan dan lebih mendedikasikan dirinya terhadap tugas yang diberikan [5] [32]. Pegawai yang telah diikat dalam aturan ini akan mampu memberikan dedikasi diri secara maksimal ketika menyelesaikan tugas yang diemban [48] [30]. [7] Menyatakan bahwa indikator *employee engagement* yaitu :

1. *Vigor* : tindakan yang mengilustrasikan ikatan semangat pegawai dalam menstabilkan kekuatan jasmani dan rohaninya saat menuntaskan tugas.
2. *Dedikasi* : tindakan yang menggambarkan ikatan antusias pegawai yang tinggi sehingga terciptanya rasa gembira dan bahagia tanpa adanya beban yang berat.
3. *Konsentrasi* : perwujudan dari tingkat fokus dan keseriusan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh sukacita.

Employee engagement memiliki peran penting sebagai pengikat emosi pegawai guna menumbuhkan loyalitas pegawai [26], dengan demikian akan terciptanya kemudahan pegawai dalam memberikan kontribusi utama penyelenggara visi dan misi perusahaan tanpa rasa khawatir [49]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh pada kinerja, antara lain penelitian [29] ; [31] ; [33]; [34] ; [50]. Sebaliknya pada penelitian ini tidak ditemukan pengaruh antara *employee engagement* dengan kinerja, antara lain penelitian [51] ; [52].

B. Disiplin

Disiplin bagian dari tindakan yang mencerminkan kepatuhan pegawai dalam menjalankan aturan yang berlaku dalam perusahaan secara konsisten dan penuh kesadaran [12]. Seorang pegawai yang mampu konsisten bahkan meningkatkan kebiasaan disiplin, tentunya berpotensi membina kualitas kinerja menjadi semakin kompeten [2]. Penertiban diberlakukan guna membentuk perusahaan yang disiplin serta patuh terhadap norma – norma yang berlaku [53]. [13] Berpendapat bahwa indikator disiplin dapat dipahami dalam bentuk sebagai berikut:

1. *Disiplin preventif* : tindakan yang diberlakukan sebagai intruksi pegawai supaya bersedia mentaati acuan kerja serta segala intruksi hukum milik perusahaan.
2. *Disiplin korektif* : tindakan yang diberlakukan sebagai penggerak pegawai supaya bersedia tunduk terhadap acuan intruksi milik perusahaan.
3. *Disiplin progresif* : tindakan bersifat tegas guna memberi sanksi kepada pembelot kebijakan perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu menggaungkan aturan mengenai disiplin [54]. Efek yang didapat perusahaan apabila para pegawaiannya senantiasa disiplin tentunya pada kualitas kinerja yang konsisten

serta tanggung jawab antar individu yang terpelihara [18]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif pada kinerja, antara lain penelitian [17] ; [18] ; [35] ; [36] ; [37] ; [38]. Sebaliknya pada penelitian ini tidak ditemukan pengaruh positif antara disiplin dengan kinerja, antara lain [14] ; [55] ; [56].

C. Reward

Perusahaan berupaya memberikan *reward* bagi pegawainya guna menunjang kesejahteraan dan peningkatan kualitas kinerja pegawai [42]. Kinerja pegawai pada perusahaan juga dapat ditingkatkan melalui *reward*, adapula bentuk *reward* dari perusahaan berupa posisi, jabatan, finansial, serta kenyamanan dalam bekerja [57]. [25] Menyatakan bahwa indikator *reward* berupa :

1. Gaji : bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai jabatan tertentu dalam waktu yang telah ditentukan secara konsisten.
2. Upah : merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja dalam periode tertentu pada kontrak atau PKWT.
3. Insentif : bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena pegawai telah bekerja melebihi jam maupun batasan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Tunjangan : bentuk tambahan pembayaran di luar gaji pada pegawai biasanya sebagai *cover* jaminan kesehatan.
5. Fasilitas : bentuk sarana yang diberikan perusahaan sebagai penunjang keberlangsungan pegawai dalam bekerja.

Tindakan perusahaan dalam pemberian *reward* tergantung tingkat kesulitan tanggung jawab dan posisi yang dipikul [42]. *Reward* ini mampu memberi benefit berupa kenaikan taraf berkehidupan pegawai [58]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif pada kinerja, antara lain penelitian [42] ; [43] ; [44] ; [45]. Sebaliknya pada penelitian tidak ditemukan pengaruh positif antara *reward* terhadap kinerja, antara lain penelitian [22] ; [59].

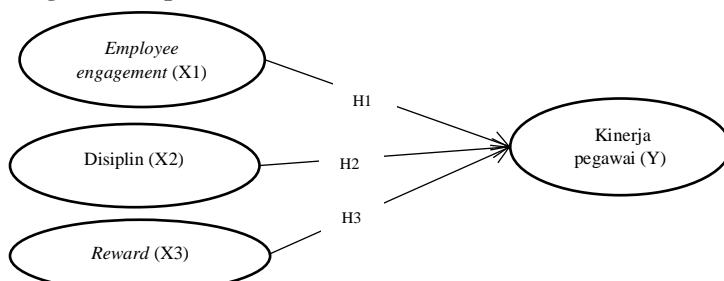
D. Kinerja

Pegawai mampu meningkatkan kinerja melalui pencapaian target serta prestasi yang dinilai dari *knowledge* serta *attitude* berdasarkan dengan standart perusahaan [47]. Visi misi perusahaan tentunya didukung oleh kinerja pegawai yang potensial [60]. [48] menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai berupa :

1. *Quality* : perolehan dari proses jerih payah dan kesungguhan dari usaha pegawai dalam menuntaskan tugasnya sesuai dengan SOP perusahaan.
2. *Quantity* : perolehan hasil dari proses jerih payah dan kesungguhan pegawai dalam mencapai nilai penuh berdasarkan standart yang telah ditetapkan perusahaan.
3. *Timeliness* : *skill* milik pegawai yang diaplikasikan kepada pekerjaan sesuai dengan batas deadline dari perusahaan.
4. *Cost effectiveness* : pemakaian sarana prasarana milik pegawai secara baik dan efisien.
5. *Need for supervision* : *skill* pegawai dalam menutaskan pekerjaan dengan tepat meskipun tidak ada pengendalian maupun pemeriksaan pimpinan perusahaan.
6. *Interpersonal impact* : harkat dan martabat pegawai terhadap tanggung jawab bekerja secara sadar akan mengupayakan hasil yang maksimal.

Memiliki *soft skill* dan *hard skill* yang memadai tentunya dapat menunjang kinerja pegawai di tengah gempuran persaingan yang ketat dan perkembangan teknologi yang semakin agresif [61]. Perusahaan tentunya akan mempertahankan kinerja pegawai yang berkualitas demi menunjang keberhasilan visi dan misi yang diharapkan [62].

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya.
- H2 : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya.
- H3 : *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya.
- H4 : *Employee Engagement*, Disiplin, dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Citra Margatama Surabaya.

III. 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 diniatkan 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 disebarluaskan 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 indikator, dan variabel kinerja 6 pernyataan dari 6 indikator dengan menyumbangkan jawaban dalam bentuk pilihan, menggunakan skala Likert yang telah dikembangkan berdasarkan kajian teori.

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.

Definisi Operasional

1. *Employee Engagement* (X1)

Definisi Operasional *Employee Engagement* berpedoman pada pemaparan dari [5] merupakan keterlibatan dan optimisme pegawai saat bekerja dan berada di tempat kerja, Berikut merupakan indikator sebagai acuan *employee engagement* berdasar dari [7] :

- a. *Vigor* : ikatan pegawai pada pekerjaan dan tempat kerja dengan menunjukkan keseriusan serta semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. *Dedikasi* : ikatan pegawai pada pekerjaan dan tempat kerja ditunjukkan dengan profesionalisme bekerja.
- c. *Konsentrasi* : ikatan pegawai pada pekerjaannya dengan perwujudan berbentuk ketelitian dan fokus dalam bekerja.

2. Disiplin (X2)

Definisi operasional disiplin berpedoman pada pemaparan dari [17] merupakan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan secara konsisten. Berikut merupakan indikator sebagai acuan disiplin berdasarkan dari [13] :

- a. Disiplin preventif : pimpinan rutin memberikan intruksi dan teguran kepada setiap pegawai yang berbuat kesalahan.
- b. Disiplin korektif : pimpinan memiliki pelaporan indikator penilaian tahunan bagi setiap pegawai, penilaian ini yang menjadi patokan layak tidaknya pegawai melanjutkan PKWT (Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu).
- c. Disiplin progresif : pimpinan memiliki sanksi dan hukuman terhadap pegawai yang tidak patuh berupa SP (Surat Peringatan) dan pemutusan hubungan kerja secara langsung.

3. Reward (X3)

Definisi operasional *reward* berdasarkan pada penjelasan [42] adalah upaya dalam menumbuhkan semangat berbentuk apresiasi yang bertujuan mendorong kinerja pegawai semakin tinggi. Berikut merupakan indikator sebagai acuan reward [25] :

- a. Gaji : pemberian gaji pada pegawai rutin dilakukan oleh perusahaan setiap bulan secara tepat pada tanggal yang ditentukan.
- b. Upah : pegawai yang melakukan *double job* akan diberi upah tambahan.
- c. Insentif : perusahaan berkontribusi dalam pemberian insentif bagi mereka yang jadwal kerjanya bertepatan dengan hari besar.
- d. Tunjangan : perusahaan memberikan tunjangan di luar gaji kepada pegawai.
- e. Fasilitas : perusahaan selalu melengkapi kebutuhan fasilitas pegawai seperti : seragam, sarana, dan prasarana, adapula setiap ada kerusakan peralatan akan segera diperbaiki atau diganti dengan yang lebih baik.

4. Kinerja (Y)

Definisi operasional kinerja berdasarkan pada penjelasan [47] ialah perkumpulan hasil nilai kerja pegawai dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standart operasional perusahaan. Berikut merupakan indikator sebagai acuan kinerja [60] :

- a. *Quality* : pegawai senantiasa menyelesaikan tugas dengan baik dan setiap pengumpulan akan selalu dikoreksi pimpinan.
- b. *Quantity* : Saat kepadatan lalu lintas semakin tinggi, maka setiap pegawai akan berupaya menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.
- c. *Timeliness* : penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- d. *Cost effectiveness* : penggunaan peralatan dan sarana prasarana perusahaan dengan bijaksana sesuai aturan pemakaian.
- e. *Need for supervision* : pimpinan akan selalu memantau dan memeriksa hasil pekerjaan masing – masing pegawai di divisinya.
- f. *Interpersonal impact* : secara sadar pegawai akan segera mengganti tugas yang tidak sesuai standart operasional perusahaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. 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

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%).

2. 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.

3. Frekuensi Jawaban Responden

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

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

Berdasarkan tabel diatas 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. Selanjutnya variabel Disiplin dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

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

Berdasarkan tabel diatas 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. Selanjutnya variabel Reward dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

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

Berdasarkan tabel diatas 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. Selanjutnya variabel kinerja dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

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	43	2	0	0	523
Y5	49	58	5	2	0	496
Y6	29	70	15	0	0	470

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas 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.

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. Berikut merupakan hasil Uji Validitas yang telah diolah:

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai sig	Signifikansi	Keterangan
Variabel <i>Employee Engagement (X1)</i>	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
Variabel <i>Disiplin (X2)</i>	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
Variabel <i>Reward (X3)</i>	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 <i>Kinerja (Y)</i>	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

Berdasarkan tabel di atas 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.

C. Uji Reliabilitas

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. Berikut merupakan hasil dari pengujian reliabilitas:

Hasil Uji Reliabilitas			
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

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.

D. Uji Asumsi Klasik

1. 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. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25 :

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 normalitas data pada tabel diatas 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.

2. 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.

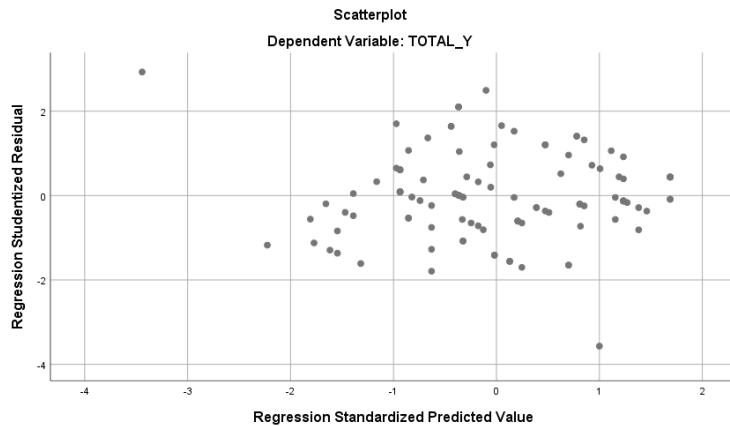
Hasil Uji Multikolinearitas										
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.				
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	2.502	2.266			1.104	.272				
TOTAL_X1	.622	.171	.267	3.636	.000	.791	1.264			
TOTAL_X2	.388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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel diatas 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.

3. 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.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, 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.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	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

Berdasarkan dari analisis tabel diatas 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 :

1) 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.

2) *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.

3) 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.

4) *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

a) Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B	Standardized Coefficients		
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 signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) *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).

2) 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).

3) *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).

b) Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Hasil Uji F			
		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

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 41,383 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kinerja signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($114-3-1=110$) 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 H_4 diterima, bahwa variabel *employee engagement*, *disiplin* dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

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* (X_1), *disiplin* (X_2), *reward* (X_3), terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien Korelasi dan Determinasi					
Model Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	
1	.728 ^a	.530	.517	1.939	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,728. Artinya nilai hubungan antara variabel *employee engagement* (X_1), *disiplin* (X_2) dan *reward* (X_3), terhadap kinerja (Y) adalah kuat. Dari data di atas juga diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,530. Sehingga nilai keterpengaruhannya secara simultan variabel *employee engagement* (X_1), *disiplin* (X_2) dan *reward* (X_3), terhadap kinerja (Y) sebesar 53%. Sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel bebas.

PEMBAHASAN

1. *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].

2. 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].

3. 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].

V. SIMPULAN

Berdasarkan penjabaran hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

Pegawai berperan penting dalam menjaga kestabilan perkembangan perusahaan melalui kinerjanya, oleh sebab itu pimpinan berkontribusi dalam menjaga kinerja para pegawai. Upaya yang dilakukan dalam pengawasan pegawai salah satunya menumbuhkan *mindset* profesionalisme bekerja yang tertuang dalam penerapan *employee engagement*. Konsep disiplin yang dilaksanakan sesuai dengan aturan standart operasional perusahaan. Pemberian *reward* berupa apresiasi kepada pegawai yang memiliki kualitas kinerja maksimal sebagai penopang semangat pegawai dalam bekerja dan melanjutkan kehidupanya dengan layak. Tindakan yang telah diupayakan oleh pemimpin tentunya ditujukan untuk mendukung berjalannya visi misi perusahaan secara adil.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni:

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian yang mampu mengembangkan variabel terikat lebih baik dari peneliti saat ini serta penambahan variabel bebas yang lebih kreatif.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
3. Peneliti selanjutnya disarankan dalam metode penelitian dilakukan dengan mengkombinasikan pengumpulan data dengan cara kuesioner serta wawancara. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat.

KETERBATASAN

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu perusahaan sampel yakni pada PT Citra Margatama Surabaya, hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi dari beberapa perusahaan yang relevan dengan obyek penelitian yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] 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. Sucayahowati 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. Alfiyah, "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. Riviu*, 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://stpmataram.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.stieamkop.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.
- [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.
- [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%0Aht> <https://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. Mahasiswa 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. Dharma 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.
- [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,” *Ekon. 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. Anggraeniy, “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur,” *eJurnal 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/BA_B2.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.
- [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.ippmbinabangsa.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.scencemakarioz.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/jnmpsdm.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. Hidaya, P. Keuangan, and N. Stan, “Bandiyono, Hamzah, dan Hidaya: 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 Intervenin,” *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.
- [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. Pujiyanto, “Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pdam kota malang,” *Skripsi*, pp. 1–113, 2020.