Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)
Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.9024

Employee Engagement sebagai Mediasi Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula

Penulis:
Venosa Putri Mirayudha[1]
Hamidah Hendrarini[2]
Ika Sari Tondang[3]

Afiliasi:
UPN "Veteran" Jawa Timur

Korespondensi:
venoputri.8642@gamil.com[1]
haidah_h@upnjatim.ac.id [2]
ika.sari.agribisnis@upnjatim.ac.id [3.]

Histori Naskah:
Submit: 28-06-2026
Accepted: 07-07-2026
Published: 07-07-2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PG. Krembung Sidoarjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 93 responden yang merupakan karyawan tetap PG. Krembung. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi WarpPLS 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,194 dan *p-value* 0,026. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,404 dan *p-value* <0,001. *Employee engagement* terbukti memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai VAF sebesar 48,3%. Selain itu, *employee engagement* juga memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai VAF sebesar 28,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja yang didukung oleh *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan PG. Krembung Sidoarjo. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja yang didukung oleh *employee engagement* dapat menjadi strategi efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Gula merupakan salah satu komoditas pangan strategis yang dibutuhkan oleh rumah tangga maupun sektor industri, sehingga keberadaannya penting dalam mendukung ketahanan pangan dan stabilitas ekonomi nasional. Industri gula berperan dalam menghubungkan sektor pertanian tebu dengan sektor industri melalui pemenuhan kebutuhan gula domestik, penyerapan tenaga kerja, serta peningkatan perekonomian wilayah (Marpaung *et al*., 2025). Pabrik gula tidak hanya bergantung pada ketersediaan bahan baku dan teknologi, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas operasional secara efektif untuk mencapai target perusahaan (Utami *et al*., 2023).

Menurut Ansory & Indrasari (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat untuk mencapai tujuan dan target perusahaan (Elu &

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.9024

Rahmawati, 2024). Dalam industri manufaktur seperti pabrik gula, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target produksi dan tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Tondang, (2023) yang menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui faktor-faktor internal organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan PG. Krembung 2021 - 2025

No.	Bidang / Bagian	2022	2023	2024	2025
1.	Keuangan dan Umum	90,25	87,60	91,35	88,9
2.	Tanaman (TMA/Kebun)	84,50	82,90	89,10	94,7
3.	Quality Assurance (QA)	82,30	91,40	85,20	97,7
4.	Pengolahan	86,70	81,45	92,10	96,8
5.	Instalasi	91,20	88,75	90,10	95,4

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, penilaian kinerja karyawan PG Krembung tahun 2022–2025 menunjukkan adanya fluktuasi pada beberapa bidang kerja. Bidang Keuangan dan Umum mengalami penurunan nilai dari 90,25 pada tahun 2022 menjadi 87,60 pada tahun 2023, kemudian meningkat menjadi 91,35 pada tahun 2024, namun kembali menurun menjadi 88,90 pada tahun 2025. Bidang Pengolahan juga mengalami penurunan pada tahun 2023 sebelum meningkat pada dua tahun berikutnya. Sementara itu, beberapa bidang seperti Tanaman, *Quality Assurance* (QA), dan Instalasi menunjukkan peningkatan pada tahun 2025, tetapi pola perubahan yang terjadi masih mengindikasikan bahwa capaian kinerja karyawan belum sepenuhnya konsisten pada setiap bidang. Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu melakukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Menurut Mangkunegara (2017) penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengembangan kinerja individu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Noviansyah *et al.,* (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja mampu mendorong tercapainya hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Aspiyah & Martono, 2016).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

produktivitas yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, *employee engagement* juga menjadi faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Schaufeli (2018) *employee engagement* merupakan kondisi positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaan. Perusahaan yang mampu membangun tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, tingkat *turnover* karyawan yang lebih rendah, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih konsisten (Hulu *et al*., 2025). Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi umumnya menunjukkan komitmen dan antusiasme kerja yang lebih baik, sehingga motivasi dan disiplin kerja dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian Utama *et al.,* (2024) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Fiqly & Supriyanto (2024) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan Kosim *et al.,* (2023)menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang menguji *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada industri gula masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Pabrik Gula.

Studi Literatur

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar, kemauan, dan kesanggupan karyawan untuk mematuhi peraturan organisasi serta norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu ketaatan terhadap waktu kerja, ketaatan terhadap peraturan organisasi, kepatuhan terhadap standar perilaku dalam pekerjaan, serta kepatuhan terhadap ketentuan lain yang berlaku di organisasi (Soetrisno, 2016). Disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan bekerja tepat waktu, mematuhi prosedur, dan menyelesaikan tugas secara konsisten sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Ningrum & Sudiro (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain secara langsung, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja melalui *employee engagement*, karena kebiasaan disiplin membentuk rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh Fiqly & Supriyanto (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan *employee engagement* dan berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Muflihin, 2024). Motivasi kerja dapat diukur melalui teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk menunjukkan usaha, ketekunan, tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2017).

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.9024

Selain berpengaruh secara langsung, motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja melalui *employee engagement*, karena motivasi dapat mendorong semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi (Schaufeli, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar serta tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama (Bangun, 2014). Motivasi kerja mendorong intensitas, arah, dan ketekunan karyawan dalam mencapai target kerja, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai (Robbins dan Judge, 2017). Disiplin kerja mendukung karyawan untuk bekerja tepat waktu, mematuhi prosedur, dan menjalankan tugas secara konsisten sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Hasibuan, 2019). Selain itu, *employee engagement* yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam bekerja juga mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Schaufeli, 2018).

Employee Engagement

Employee engagement merupakan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi, yang ditunjukkan melalui rasa antusias, kepuasan, komitmen, dan kesediaan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Robbins dan Judge, 2017). *Employee engagement* diukur melalui tiga indikator, yaitu *vigor* atau semangat dan ketekunan dalam bekerja, *dedication* atau rasa bangga, antusias, dan bermakna terhadap pekerjaan, serta *absorption* atau konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan (Srimulyani, 2020). Disiplin kerja yang baik dapat membentuk kebiasaan kerja positif, rasa tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan sehingga mendorong keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Robbins dan Judge, 2017)Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan *employee engagement* karena karyawan yang memiliki dorongan, tujuan, dan ketekunan dalam bekerja akan lebih antusias serta terikat terhadap pekerjaannya (Ryan dan Deci, 2017). Selanjutnya, *employee engagement* yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, proaktif, dan memberikan usaha terbaik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Schaufeli, 2018).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji serta menganalisis hubungan sebab-akibat antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian dilakukan di Pabrik Gula Krembung yang berada di Desa Krembung, Kecamatan Krembung, Kabupaten Sidoarjo.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap non pimpinan PG. Krembung yang berjumlah 93 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada 93 karyawan tetap. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan *software* WarpPLS.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.9024

Hasil

Uji *Outer Model*

a. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil *Output Combined Loading* dan *Cross Loading*

	Disiplin Kerja (X1)	**Motivasi Kerja (X2)**	**Kinerja Karyawan (Y)**	***Employee Engagement* (Z)**	***Type***	***P Value***
X1_1	**(0,696)**	0,169	-0,149	-0,316	Reflective	<0,001
X1_2	**(0,795)**	0,090	-0,057	0,031	Reflective	<0,001
X1_3	**(0,768)**	-0,039	-0,158	0,132	Reflective	<0,001
X1_4	**(0,781)**	-0,153	-0,062	0,252	Reflective	<0,001
X1_5	**(0,736)**	-0,040	0,135	-0,025	Reflective	<0,001
X1_6	**(0,783)**	-0,099	0,052	0,123	Reflective	<0,001
X1_7	**(0,851)**	0,108	-0,032	-0,077	Reflective	<0,001
X1_8	**(0,828)**	-0,029	0,249	-0,140	Reflective	<0,001
X2_1	-0,012	**(0,825)**	0,091	-0,126	Reflective	<0,001
X2_2	0,183	**(0,821)**	0,017	-0,088	Reflective	<0,001
X2_3	0,149	**(0,777)**	0,010	-0,151	Reflective	<0,001
X2_4	0,006	**(0,770)**	-0,176	0,146	Reflective	<0,001
X2_5	-0,069	**(0,778)**	-0,060	0,202	Reflective	<0,001
X2_6	-0,121	**(0,763)**	0,052	0,024	Reflective	<0,001
X2_7	-0,020	**(0,766)**	0,065	-0,083	Reflective	<0,001
X2_8	-0,095	**(0,800)**	-0,121	0,120	Reflective	<0,001
X2_9	-0,029	**(0,796)**	0,116	-0,033	Reflective	<0,001
Y_1	0,001	-0,067	**(0,827)**	0,090	Reflective	<0,001
Y_2	-0,169	-0,007	**(0,736)**	0,155	Reflective	<0,001
Y_3	-0,227	0,123	**(0,783)**	0,119	Reflective	<0,001
Y_4	0,048	-0,071	**(0,786)**	0,260	Reflective	<0,001
Y_5	0,085	0,049	**(0,842)**	-0,261	Reflective	<0,001
Y_6	0,014	0,030	**(0,857)**	-0,060	Reflective	<0,001
Y_7	0,167	0,102	**(0,853)**	-0,210	Reflective	<0,001
Y_8	-0,023	-0,153	**(0,853)**	0,035	Reflective	<0,001
Y_9	0,066	-0,004	**(0,870)**	-0,076	Reflective	<0,001
Z_1	-0,073	-0,213	0,197	**(0,773)**	Reflective	<0,001
Z_2	-0,278	0,143	-0,120	**(0,710)**	Reflective	<0,001
Z_3	0,078	0,132	0,150	**(0,780)**	Reflective	<0,001
Z_4	0,143	0,031	-0,166	**(0,736)**	Reflective	<0,001
Z_5	0,138	-0,085	0,035	**(0,743)**	Reflective	<0,001
Z_6	-0,016	0,001	-0,103	**(0,858)**	Reflective	<0,001

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Tabel 3 Hasil nilai akar AVE

	X1	**X2**	**Y**	**Z**
X1	**(0,781)**	0,217	0,483	0,613
X2	0,217	**(0,789)**	0,645	0,567

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Y	0,483	0,645	**(0,824)**	0,695
Z	0,613	0,567	0,695	**(0,768)**

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Uji validitas pada penelitian ini meliputi validitas *konvergen* dan validitas *diskriminan.* Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *loading factor*, *p-value*, dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Namun, indikator dengan nilai *loading factor* antara 0,50–0,60 masih dapat diterima apabila secara keseluruhan konstruk telah memenuhi kriteria validitas *konvergen*. Selain itu, seluruh indikator memiliki nilai *p-value* < 0,001, yang menunjukkan bahwa setiap indikator signifikan dalam merefleksikan konstruk yang diukur. Validitas konvergen juga ditunjukkan oleh nilai AVE masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,50. Nilai AVE > 0,50 menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator penyusunnya, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan valid.

Selanjutnya, uji validitas *diskriminan* dilakukan dengan membandingkan nilai *loading factor* setiap indikator terhadap konstruknya dengan konstruk lainnya serta berdasarkan nilai akar kuadrat AVE (√AVE). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas *diskriminan* apabila nilai *loading factor* suatu indikator lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya, serta nilai akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar daripada korelasi antarvariabel. Berdasarkan hasil pengujian, nilai *loading factor* setiap indikator telah berkorelasi lebih tinggi terhadap konstruk latennya dibandingkan dengan konstruk laten lainnya. Selain itu, nilai akar kuadrat AVE (√AVE) pada setiap variabel juga lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan variabel lain, sehingga menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan diskriminasi yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas *diskriminan* dan dinyatakan valid.

b. Uji *Realibility*

Tabel 4 Hasil Uji *Realibility*

	X1	**X2**	**Y**	**Z**
Composite reliability	0,926	0,937	0,950	0,896
Cronbach Alpha	0,908	0,924	0,940	0,860

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Uji *Realibility* dilihat dari nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* Syarat indikator dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *composite realiability* maupun *cronbach alpha* > 0,70. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *composite reliabilty* dan *cronbach alpha* dari setiap variabel sudah > 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator sudah mampu mengukur variabel dengan tepat atau dapat dikatakan bahwa keempat variabel telah *reliable*.

Uji *Inner Model*

a. Koefsien Determinasi (*R – square*)

Tabel 5 Nilai *R-Square*

	X1	**X2**	**Y**	**Z**
R- Squared			0,599	0,623

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Adj R-Squared			0,586	0,615

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Nilai *Adjusted R-Square* digunakan untuk menjelaskan kemampuan variabel laten eksogen dalam menjelaskan variabel laten endogen. Penggunaan *Adjusted R-Square* lebih tepat dibandingkan *R-Square* karena model penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen, sehingga nilai tersebut telah disesuaikan dengan jumlah prediktor yang digunakan dalam model. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,75 menunjukkan model yang kuat (*substantial*), 0,50 menunjukkan model yang moderat (*moderate*), dan 0,25 menunjukkan model yang lemah (*weak*).

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Adjusted R-Square* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,586, yang berarti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan *employee engagement* mampu menjelaskan 58,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 41,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai *Adjusted R-Square* untuk variabel *employee engagement* (Z) sebesar 0,615, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 61,5% variasi *employee engagement*, sedangkan 38,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, berdasarkan nilai *Adjusted R-Square*, penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang tergolong *moderat*, karena nilai koefisien determinasi kedua variabel endogen berada di atas 0,50.

b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Tabel 7. Nilai *variance inflaction factor*

	X1	**X2**	**Y**	**Z**
Full collin. VIF	1,747	1,939	2,466	2,663

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Nilai *variance inflaction factor* (VIF) digunakan untuk mengevaluasi kolinearitas. Syarat nilai VIF supaya indikator tidak diduga mengalami kolinearitas atau bias adalah nilai VIF harus < 3,3 apabila nilai VIF > 3,3 maka dinyatakan bahwa model mengalami kolinearitas. Berdasarkan tabel 7 nilai VIF dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,747, motivasi kerja (X2) sebesar 1,939, *employee engagement (*Z) sebesar 2,266, kinerja karyawan (Y) sebesar 2,663, nilai tersebut < 3,3 artinya variabel laten eksogen dan endogen pada penelitian ini dinyatakan dinyatakan tidak mengalami kolinearitas atau bebas bias.

c. *Cross-validity redundancy* (*Q-Square*)

Tabel 8 Nilai *Q-Squared*

	X1	**X2**	**Y**	**Z**
Q-Squared			0,596	0,622

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Nilai Q-Square digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Syarat nilai Q-Square adalah $Q^2 < 0$, apabila nilai $Q^2 > 0$ maka model dinyatakan kurang memiliki *predictive relevance*. Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai Q-Square variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,622 dan variabel *employee engagement* (Z) 0,596 artinya model tersebut dapat digunakan memprediksi dengan baik.

d. *Path Coefficients*

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.9024

Tabel 9 Hasil Uji *Path Coefficients*

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2				
Y	0,098	0,093		0,094
Z	0,089	0,091		

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Uji *path coefficients* dilakukan untuk melihat signifikansi, kekuatan hubungan dan menguji hipotesis. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga +1. Apabila nilai *path coefficients* mendekati +1 maka hubungan antar variabel bersifat positif. Berdasarkan hasil *path coefficients*, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan *employee engagement* maupun kinerja karyawan. Selain itu, *employee engagement* juga memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai koefisien jalur yang bernilai positif.

e. Hasil Uji Mode Fit

Tabel 10. Hasil Uji Mode Fit

	Indeks	Keterangan
***Average path coefficient* (APC)**	0,390	Diterima
***Average R-squared* (ARS)**	0,611	Diterima
***Average adjusted R-squared* (AARS)**	0,600	Diterima
***Average block* VIF (AVIF)**	1,571	Diterima
***Average full collinearity* VIF (AFVIF)**	2,204	Diterima
***Tenenhaus* GoF (GoF)**	0,618	Besar
***Sympson's paradox ratio* (SPR)**	1	Diterima
***R-squared contribution ratio* (RSCR)**	1	Diterima
***Statistical suppression ratio* (SSR)**	1	Diterima
***Nonlinear bivariate casuality direction ratio* (NLBCDR)**	1	Diterima

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Uji model fit dilakukan untuk menguji kelayakan model. Pengujian menandakan model memiliki kecocokan nilai model yang baik. Berdasarkan tabel hasil nilai APC, ARS, dan AARS memiliki *P-Value* < 0,001 sehingga memenuhi kriteria signifikansi. Nilai AVIF sebesar 1,571 dan AFVIF sebesar 2,204 berada di bawah batas 3,3, yang menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Selain itu, nilai GoF sebesar 0,618 termasuk kategori besar, sedangkan nilai SPR, RSCR, SSR, dan NLBCDR masing-masing sebesar 1,000 menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria *model fit* dan tidak terdapat masalah kausalitas. Dengan demikian, model struktural dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.9024

Uji Hipotesis

Tabel 11 Uji Hipotesis

Korelasi jalur	*Path coefficients*	*P-Value*	Keterangan
Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan	0,194	0,026	Diterima
Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan	0,404	<0,001	Diterima
Disiplin Kerja – *Employee Engagement* - Kinerja Karyawan	0,180	0,006	Diterima
Motivasi Kerja – *Employee Engagement* - Kinerja Karyawan	0,163	0,011	Diterima

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh hubungan antar variabel eksogen dan endogen yang bermakna (berpengaruh) yang dilihat melalui nilai *path coefficients* dan *p-value*, apabila *p-value* < 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Bedasarkan hasil dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* dan *p-value* semua korelasi jalur dari ketiga variabel tersebut adalah <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel tersebut signifikan.

Tabel 12 Uji Mediasi

Korelasi jalur	*Indirect Effect*	*Total Effect*	VAF (%)	Keterangan
Disiplin Kerja – *Employee Engagement* - Kinerja Karyawan	0,180	0,373	48,3	*Partial mediation*
Motivasi Kerja – *Employee Engagement* - Kinerja Karyawan	0,163	0,567	28,7	*Partial mediation*

Sumber : (Data Olahan Peneliti, 2026)

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui peran variabel mediasi dalam menjembatani pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan melalui efek langsung (*direct effect*) dan efek tidak langsung (*indirect effect*) dengan menghitung nilai *Variance Accounted For* (VAF). Nilai VAF < 20% menunjukkan tidak terdapat efek mediasi, nilai VAF 20–80% menunjukkan mediasi parsial, sedangkan nilai VAF > 80% menunjukkan mediasi penuh (*full mediation*). Berdasarkan hasil uji mediasi, nilai VAF pada jalur disiplin kerja–*employee engagement*–kinerja karyawan sebesar 48,3%, sedangkan pada jalur motivasi kerja–*employee engagement*–kinerja karyawan sebesar 28,7%. Karena kedua nilai VAF berada pada rentang 20%–80%, maka *employee engagement* dinyatakan memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.9024

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG Krembung. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,194 dengan *p-value* 0,026 (<0,05) sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, disiplin kerja yang lebih baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mendorong karyawan bekerja sesuai prosedur, memanfaatkan waktu secara efektif, serta menjalankan tanggung jawab secara konsisten sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui indikator ketaatan terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, kepatuhan terhadap standar perilaku kerja, serta kepatuhan terhadap ketentuan organisasi (Soetrisno, 2016). Semakin optimal penerapan disiplin kerja oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku kerja individu dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil *outer loading*, indikator ketaatan terhadap waktu kerja menjadi indikator paling berpengaruh dalam membentuk variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan hadir tepat waktu, memanfaatkan jam kerja secara efektif, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan PG Krembung serta mendukung efektivitas kerja, produktivitas, dan pencapaian target perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Subiakto & Pujianto (2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Darmawan & Sumartik (2023) serta Darmawan & Sumartik (2023) juga mengungkapkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,404 dan *p-value* <0,001, sehingga hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Muflihin (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Penelitian ini mengukur motivasi kerja menggunakan lima indikator berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Berdasarkan hasil *outer loading*, indikator kebutuhan penghargaan merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja menjadi faktor utama yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Peningkatan motivasi kerja terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai (Andhi *et al.*, 2018).

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siagian (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh Prabowo & Lesmana (2023) serta Sumadinata & Adiputra (2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai *indirect effect* sebesar 0,180, *p-value* 0,006, dan VAF sebesar 48,3%, sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai VAF yang berada pada rentang 20–80% menunjukkan bahwa *employee engagement* berperan sebagai *partial mediation*.

Menurut Schaufeli (2018), *employee engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasian), dan *absorption* (penghayatan terhadap pekerjaan). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Wahyudi, Ridho Lazuardi Jarodi, 2025)**.**

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *employee engagement*. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi peraturan dan menjalankan tanggung jawab akan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan tersebut mendorong semangat dan dedikasi kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Fiqly & Supriyanto (2024) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Serta penelitian yang Riyanto *et al.,* (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. .

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,163, *p-value* 0,011, serta VAF sebesar 28,7%. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Menurut Ryan & Deci (2017), motivasi yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan kerja akan meningkatkan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa pekerjaannya bermakna, menikmati pekerjaannya, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Kondisi tersebut akan meningkatkan *employee engagement* yang ditunjukkan melalui *vigor, dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, 2018). Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *employee engagement*.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riyanto *et al.*, (2021)yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga mendorong semangat, dedikasi, dan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG Krembung, sehingga semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan prosedur kerja, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. *Employee engagement* juga terbukti memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai VAF sebesar 48,3%. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja yang disertai dengan *employee engagement* yang tinggi dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan PG Krembung.

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan peningkatan aspek yang memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk setiap variabel. Pada variabel disiplin kerja, indikator dengan nilai *loading factor* tertinggi adalah kepatuhan terhadap seluruh aturan kerja yang berlaku di perusahaan (0,828), sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan memperkuat budaya kepatuhan melalui pengawasan yang konsisten, sosialisasi peraturan, dan pemberian teladan oleh pimpinan. Pada variabel motivasi kerja, indikator dengan *loading factor* tertinggi adalah terpenuhinya kebutuhan primer karyawan melalui pendapatan yang diterima setiap bulan (0,825). Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga sistem kompensasi yang adil dan tepat waktu serta meningkatkan program kesejahteraan karyawan agar motivasi kerja tetap tinggi. Selain itu, pada variabel *employee engagement*, indikator dengan *loading factor* tertinggi adalah keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan (0,858). Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antara atasan dan karyawan, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier sehingga loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan PG Krembung secara berkelanjutan.

Referensi

Andhi, S. H., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, *02*(01), 52–61. http://jurnal.poltekapp.ac.id/

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.

Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, *5*(4).

Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Darmawan, R. A., & Sumartik. (2023). Employee Performance: The Effects of Supervision, Work Discipline, and Work Environment. *Academia Open*, *9*(2). https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5514

Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(1), 44–49. https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *9*(1), 72–83. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112

Fiqly, M. B. J. H., & Supriyanto, A. S. (2024). The Impact of Motivation and Work Discipline on Employee Performance: the Mediating Role of Employee Engagement. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*, 6306–6320.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Hulu, R. S., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Modern. *Likuid: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Berkaitan*, *01*(03), 247–253. https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21

Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada. *Remik :Riset Dan E - Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *7*(2), 281–290. https://doi.org/10.52434/mja.v3i2.1283

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

Marpaung, F. A., Hidayat, A., & Soedarto, T. (2025). Penguatan Kelembagaan Pertanian dalam Mendukung Swasembada Gula melalui Penerapan Ekosistem Tebu Rakyat. *Indonesian Journal of Management Science*, *4*(1), 65–75. https://doi.org/10.46821/ijms.v4i1.615

Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.

Ningrum, D. M. W. N., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, *3*(2), 644–657.

Noviansyah, N., Amir, I. T., & Hendrarini, H. (2022). Factors Affecting Employee Performance in Pt . Serikat Sejahtera Utama. *Himalayan Journal of Agriculture*, *3*(2), 1–6.

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah - Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *2*(13), 67–71. https://doi.org/10.58344/locus.v4i12.5107

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating role of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, *19*(3), 162–174. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Robbins, P Stephen and Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, *6*(1), 849–858. https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.

Schaufeli, W. B. (2018). *Work Engagement in Theory and Practice.* Routledge.

Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan*, *5*(2), 66–74.

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *3*(4), 538–552. https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.157

Subiakto, D. C. L., & Pujianto, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, *3*(2), 179–200. https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2128

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M. . Dr. Ir. Soetopo, S.Pd. (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.

Sumadinata, R., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan PT Chandra Ekajaya Logistik Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *05*(03), 716–721.

Tondang, I. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publicuho*, *6*(1), 267–275. https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v1i1.33

Utama, R. E., Mudin, M. N., & Lailla, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Jasa Arta. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, *1*(1), 01–15. https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506

Utami, N., Jamaluddin, Firdaus, & Judrah, M. (2023). Pendampingan Produksi dan Pemasaran Gula Aren di Desa Duampanuae Kecamatan Bulupoddo Kabupaten Sinjai. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *7*(1), 223–232.

Wahyudi, Ridho Lazuardi Jarodi, O. (2025). Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *4*(1), 198–208. https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3889

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License