

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI: PERAN MEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA DPMPTSP PROVINSI SUMATERA SELATAN

Andre Juliansya¹, Sari Sakarina², dan Yuni Adinda Putri³

^{1,2,3}Universitas Tridinanti, Indonesia

Corresponden E-mail: andrejuliansya26@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena empiris berupa penurunan pencapaian target ketepatan waktu perizinan yang disertai tingginya angka indiscipliner aparatur instansi sepanjang tahun 2025. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 119 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 5 persen, sehingga diperoleh sampel akhir sebanyak 92 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, yang kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja ($\beta = 0,565$; $p=0,000$) dan disiplin kerja ($\beta = 0,459$; $p=0,000$) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Selanjutnya, *employee engagement* berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ($\beta=0,563$; $p=0,000$). Pengujian struktural juga membuktikan bahwa *employee engagement* berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*) yang signifikan dalam menjembatani pengaruh motivasi kerja ($\beta=0,318$; $p=0,000$) dan disiplin kerja ($\beta = 0,258$; $p=0,000$) terhadap kinerja pegawai, mengingat kedua variabel bebas tersebut terbukti tetap memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Employee Engagement; Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to analyze the role of *employee engagement* in mediating the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Agency (DPMPTSP) of South Sumatra Province. The study is motivated by an empirical phenomenon: a decline in the achievement of licensing timeliness targets accompanied by high rates of staff indiscipline throughout 2025. A quantitative research approach was employed, with a population of 119 employees. Sampling was conducted using the Slovin formula with a 5% precision level, resulting in a final sample of 92 respondents. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using the *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) method with SmartPLS software (version 3.2.9). The analysis results indicate that work motivation ($\beta=0.565$; $p=0.000$) and work discipline ($\beta=0.459$; $p=0.000$) have a positive and significant effect on *employee engagement*. Furthermore, *employee engagement* has a positive and significant impact on improving employee performance ($\beta=0.563$; $p=0.000$). Structural testing also confirms that *employee engagement* acts as a significant partial mediator between work motivation ($\beta=0.318$; $p=0.000$) and work discipline ($\beta=0.258$; $p=0.000$) regarding employee performance, given that both independent variables were found to retain a significant direct influence on performance.

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

Pendahuluan

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi karena mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Di sektor pelayanan publik, peningkatan kinerja pegawai senantiasa menjadi perhatian utama agar instansi mampu mencapai target pelayanan prima yang telah ditetapkan. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan terjadinya penurunan kinerja pelayanan, yakni tidak tercapainya target Indikator Kinerja Utama (IKU) persentase penerbitan izin tepat waktu dengan selisih kesenjangan (*gap*) mencapai 16,60% pada tahun 2025. Penurunan pencapaian target ketepatan waktu perizinan tersebut ternyata diiringi oleh tingginya angka indiscipliner aparatur di lingkungan instansi. Menyikapi kondisi indiscipliner tersebut, pendekatan pengawasan disiplin administratif yang terlalu kaku terkadang hanya melahirkan "kepatuhan semu" demi menghindari sanksi, tanpa benar-benar berkontribusi nyata pada peningkatan kinerja pelayanan publik itu sendiri (Nuraini, 2023). Oleh karena itu, diperlukan adanya keterikatan emosional dari pegawai agar kepatuhan tidak sebatas formalitas. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan fenomena empiris yang melatarbelakangi penelitian ini, permasalahan utama yang secara langsung menghambat capaian kinerja pelayanan instansi adalah krisis kedisiplinan operasional pegawai. Tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dasar jam kerja tercatat sangat rendah, yang secara logis berdampak pada lambatnya proses penyelesaian perizinan. Hal ini dibuktikan dari tingginya angka pelanggaran kehadiran fisik yang terjadi secara berkesinambungan setiap bulannya, yang menjadi indikasi kuat menurunnya dedikasi serta tanggung jawab aparatur terhadap kewajibannya di instansi. Kondisi krisis kedisiplinan yang memengaruhi kinerja tersebut dapat direpresentasikan secara rinci melalui tabel rekapitulasi absensi berikut ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi dan Pelanggaran Jam Kerja Pegawai DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025

Bulan	Hari Kerja Efektif	Terlambat Datang	Pulang Mendahului	Tanpa Keterangan / Alpa (Hari)
Januari	22	145	82	12
Februari	20	160	95	18
Maret	21	182	110	25
April	18	210	145	32
Mei	21	195	120	28
Juni	20	188	115	20
Juli	22	225	150	35
Agustus	21	240	165	41
September	22	215	130	29
Oktober	23	255	180	45
November	21	230	155	38
Desember	20	275	210	52
TOTAL	251	2.520	1.657	375

Sumber: DPMPTSP Prov. Sumsel, (2026)

Data pada Tabel 1 memperlihatkan tingginya angka pelanggaran fisik secara ekstrem sepanjang tahun 2025, yang mencapai 2.520 kasus keterlambatan, 1.657 kasus pulang awal, JIPSI (Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial) Vol 5 No. 3 Oktober 2026 / 1237

dan 375 hari ketidakhadiran tanpa keterangan atau alpa. Tingginya tingkat absensi ini mengonfirmasi pernyataan Nuraini (2023) bahwa pengawasan disiplin administratif yang terlalu kaku tanpa diimbangi keterikatan batin pegawai seringkali hanya melahirkan "kepatuhan semu". Pegawai mungkin terpaksa hadir atau datang untuk menghindari sanksi semata, namun ketiadaan motivasi dan dedikasi membuat kehadiran tersebut tidak bermakna bagi peningkatan produktivitas pelayanan. Oleh karena itu, temuan ini mempertegas bahwa institusi harus membangun keterikatan (*employee engagement*) dan motivasi yang solid dari dalam diri aparatur, sehingga disiplin kerja dapat benar-benar bertransformasi menjadi kinerja pelayanan prima yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas yang dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan pegawai instansi yang berjumlah 119 orang sebagai unit analisis. Mengingat adanya batasan waktu, tenaga, dan dana, penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan persentase kelonggaran ketidakteelitian (presisi) sebesar 5% (0,05). Berdasarkan perhitungan matematis ($n = 119 / (1 + 119 \times 0,05^2)$), diperoleh besaran 91,71 yang dibulatkan menjadi 92 responden. Secara operasional, teknik pengambilan sampel dilakukan melalui metode simple random sampling (pengambilan acak sederhana) untuk memastikan setiap elemen populasi memiliki representasi peluang yang sama. Guna melengkapi profil data, karakteristik responden dipetakan berdasarkan indikator demografis yang mencakup jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja pegawai.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Seluruh item pengukuran kuesioner dikembangkan dan diadaptasi dari literatur terdahulu. Secara spesifik, variabel kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2022). *Employee engagement* didefinisikan sebagai kondisi di mana pegawai menyatukan aspek emosional, kognitif, dan fisiknya sehingga tercipta keterikatan psikologis yang kuat terhadap pekerjaan dan instansinya (Rivai & Sagala, 2022). Motivasi kerja adalah daya dorong yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang berfungsi memicu semangat, kemauan, dan ketekunan dalam menjalankan aktivitas pelayanan (Sutrisno, 2022). Sementara itu, disiplin kerja merupakan kondisi yang mencerminkan tingkat ketaatan, kesadaran, kepatuhan, serta ketertiban pegawai terhadap aturan dan standar operasional yang berlaku di dalam organisasi (Wibowo, 2023). Untuk mengukur seluruh konsep variabel tersebut secara empiris di lapangan, penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dimensi dan indikator pengukurannya diadaptasi dari literatur terdahulu, sebagaimana dirangkum secara komprehensif pada kisi-kisi instrumen berikut ini:

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

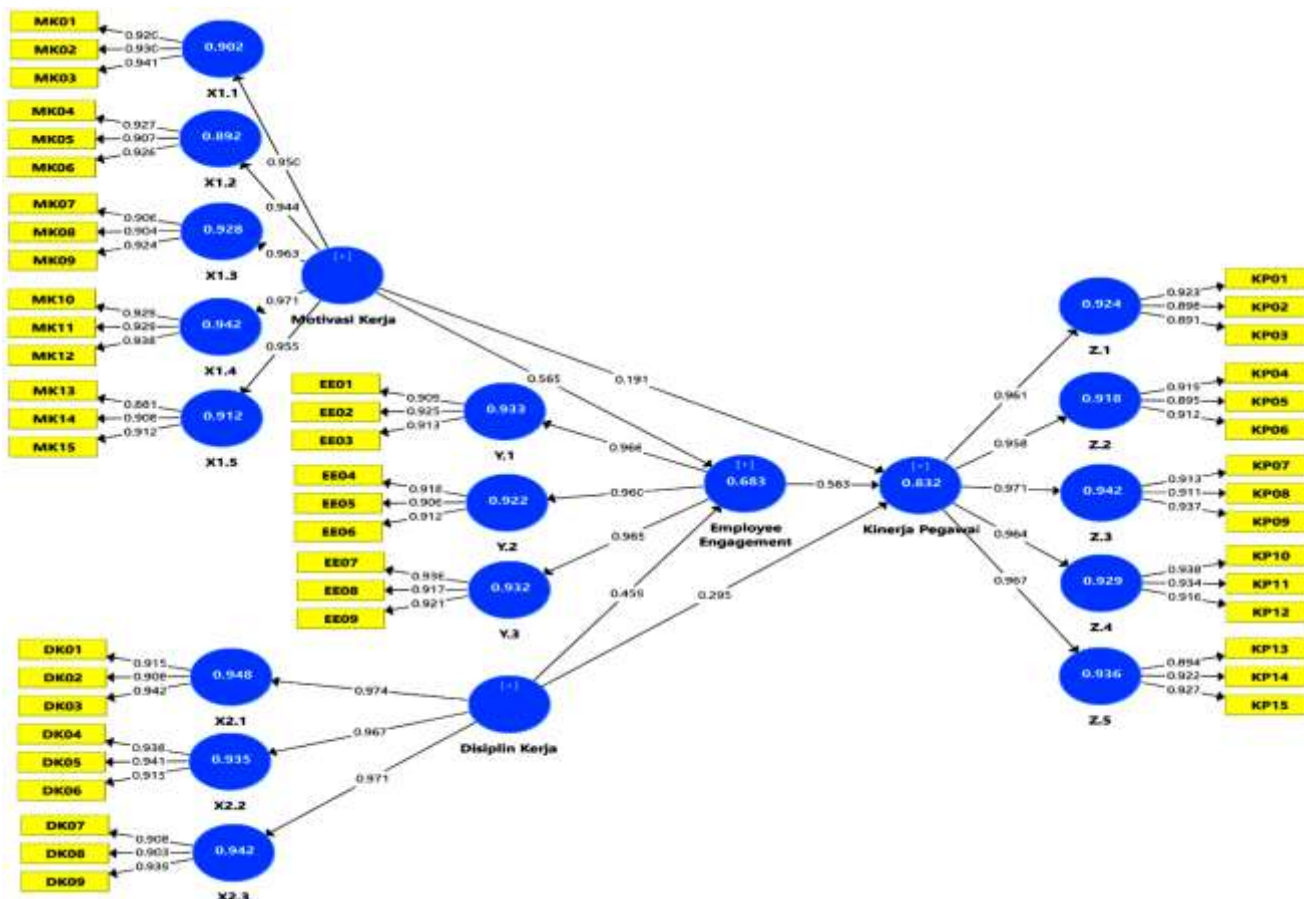
Variabel & Referensi	Dimensi	Indikator Pengukuran	Kode Item
Kinerja Pegawai (Z)(Ulya & Rahmah, 2025)	1. Jumlah Pekerjaan	1. Pencapaian volume, target rutin, penyelesaian tugas tambahan	KP01 - KP03
	2. Kualitas Pekerjaan	2. Kesesuaian SOP, ketelitian, kelengkapan hasil kerja	KP04 - KP06
	3. Ketepatan Waktu	3. Penyelesaian sesuai jadwal, kecepatan respons, prioritas	KP07 - KP09
	4. Kehadiran (Absensi)	4. Kepatuhan jam kerja, kehadiran efektif, prosedur izin/cuti	KP10 - KP12
	5. Kemampuan Kerja Sama	5. Keterlibatan tim, kelancaran koordinasi, inisiatif membantu	KP13 - KP15
Employee Engagement (Y)(Harefa, Halawa, & Waruwu, 2025)	1. Vigor	1. Energi kerja, ketangguhan, daya tahan	EE01 - EE03
	2. Dedication	2. Antusiasme, kebanggaan, inspirasi	EE04 - EE06
	3. Absorption	3. Fokus kerja, tenggelam dalam pekerjaan, konsentrasi	EE07 - EE09
Motivasi Kerja (X1)(Farhan & Indriyaningrum, 2025)	1. Kebutuhan Fisiologi	1. Kesesuaian gaji, waktu istirahat, kenyamanan fasilitas	MK01 - MK03
	2. Kebutuhan Rasa Aman	2. Keamanan lingkungan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja	MK04 - MK06
	3. Kebutuhan Sosial	3. Hubungan atasan, keharmonisan pegawai, kekompakan	MK07 - MK09
	4. Kebutuhan Dihargai	4. Apresiasi pimpinan, penghargaan prestasi, pengakuan keahlian	MK10 - MK12
	5. Aktualisasi Diri	5. Penyampaian ide, pelatihan diri, pengembangan karier	MK13 - MK15
Disiplin Kerja (X2)(Prasetio, Ruminta, & Akbar, 2025)	1. Ketepatan Waktu	1. Selesai tepat waktu, pemanfaatan jam efektif, lapor tepat waktu	DK01 - DK03
	2. Tanggung Jawab Kerja	2. Capaian target, kesiapan dievaluasi, menanggung risiko	DK04 - DK06
	3. Ketaatan	3. Kepatuhan aturan jam, instruksi pimpinan, dan SOP	DK07 - DK09

Sumber: DPMPTSP Prov. Sumsel, (2026)

Data empiris yang terkumpul dianalisis secara statistik menggunakan metode Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Prosedur pengujian instrumen dilakukan secara ketat melalui evaluasi model pengukuran (outer model). Validitas konvergen dari instrumen dinilai berdasarkan nilai outer loading > 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,50. Keandalan dan konsistensi internal kuesioner dipastikan melalui uji reliabilitas dengan ambang batas Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70. Setelah seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel, evaluasi dilanjutkan pada model struktural (inner model) yang meliputi pengujian koefisien determinasi (R-Square), f-Square, serta pengujian hipotesis (pengaruh langsung dan mediasi) menggunakan prosedur bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil kalkulasi menggunakan algoritma PLS, arsitektur konseptual hubungan antarvariabel beserta nilai *outer loading* masing-masing indikator dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan
Sumber Gambar: Output SmartPLS, (2026)

Evaluasi validitas konvergen (*convergent validity*) tidak hanya dilihat dari nilai *loading factor*, tetapi juga diperkuat dengan mengekstraksi nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu variabel laten dinyatakan memenuhi syarat validitas konvergen yang ideal apabila memiliki proporsi nilai AVE lebih besar dari 0,50, yang berarti variabel tersebut mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikatornya.

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi Kerja	0,773	Valid
Disiplin Kerja	0,802	Valid
Employee Engagement	0,782	Valid
Kinerja Pegawai	0,779	Valid

Sumber Tabel: Data Diolah SmartPLS, (2026)

Tahapan akhir dalam evaluasi model pengukuran adalah uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengukur tingkat keandalan, stabilitas, dan konsistensi internal kuesioner. Suatu

instrumen dinyatakan andal apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* melampaui ambang batas 0,70.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja	0,979	0,981	Reliabel
Disiplin Kerja	0,969	0,973	Reliabel
Employee Engagement	0,965	0,970	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,980	0,981	Reliabel

Sumber Tabel: Data Diolah SmartPLS, (2026) (Huruf Cambria 10)

Setelah seluruh parameter pada model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, tahapan selanjutnya adalah melakukan evaluasi model struktural (*inner model*). Uji koefisien determinasi (*R-Square*) dilakukan guna memprediksi seberapa besar variabilitas pada variabel endogen yang mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel eksogen di dalam model.

Tabel 5 Nilai R-Square (R2)

Variabel Endogen	R Square
Employee Engagement	0,683
Kinerja Pegawai	0,832

Sumber Tabel: Data Diolah SmartPLS, (2026)

Langkah paling esensial dalam analisis inferensial adalah pengujian hipotesis penelitian melalui prosedur *bootstrapping*. Pengujian ini membedah hubungan kausalitas, baik melalui pembuktian pengaruh secara langsung maupun efek mediasi (pengaruh tidak langsung) antarvariabel yang diteliti.

Tabel 6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis Jalur Pengaruh	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Employee Engagement	0,565	9,100	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja -> Employee Engagement	0,459	6,318	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,191	3,271	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,295	4,544	0,000	Signifikan
Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,563	7,018	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,318	5,423	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja -> Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,258	4,379	0,000	Signifikan

Sumber Tabel: Data Diolah SmartPLS, (2026)

Berdasarkan perolehan ekstraksi data statistik struktural di atas, pembuktian empiris mengonfirmasi bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima secara signifikan. Materi pembahasan utama menggarisbawahi bahwa fluktuasi tingkat kepatuhan dan ketersediaan dorongan internal pegawai memiliki andil yang esensial bagi keberlangsungan pelayanan instansi. Pemenuhan aspek motivasi kerja yang diiringi dengan ketaatan aparatur terhadap prosedur jam kerja terbukti secara empiris mampu membentuk *employee engagement* yang positif di lingkungan kerja. Keterikatan emosional dan psikologis tersebut pada gilirannya bertindak sebagai variabel prediktor yang penting dalam mendongkrak capaian kinerja aparatur pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi JIPSI (Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial) Vol 5 No. 3 Oktober 2026 / 1241

Sumatera Selatan. Fakta struktural di lapangan menyiratkan makna penting; meskipun perbaikan unsur motivasi maupun kedisiplinan administratif mampu meningkatkan capaian kinerja secara independen, daya ungkit langsungnya tidak serta-merta bersifat masif. Temuan tersebut mengisyaratkan perlunya kehadiran *employee engagement* untuk melipatgandakan dan memaksimalkan potensi hasil kinerja pelayanan tersebut.

Secara spesifik, pengujian struktural dalam penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*) bertipe komplementer. Interpretasi ini didasarkan pada temuan empiris bahwa pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja ($\beta=0,191$; $p=0,001$) dan disiplin kerja terhadap kinerja ($\beta=0,295$; $p=0,000$) tetap terbukti signifikan, di samping pengaruh tidak langsungnya melalui *employee engagement* yang juga bernilai signifikan. Dalam kerangka analisis mediasi kausalitas, keberadaan mediasi parsial ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* bukanlah satu-satunya jalur penentu; motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan capaian kinerja secara langsung, namun kehadiran *employee engagement* akan menyempurnakan dan memperkuat total pengaruh dari kedua variabel eksogen tersebut terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Sebagai bentuk sumbangsih penegasan terhadap literatur akademik manajemen sumber daya manusia, temuan analitis ini sekaligus mengisi celah penelitian (*research gap*) mengenai perbedaan hasil riset terdahulu. Penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan kesimpulan dari Dewanata & Fadila (2025) maupun Alamsyah et al. (2025) yang sebelumnya mengindikasikan bahwa keterikatan kerja belum mampu menjembatani hubungan kausalitas motivasi dan disiplin terhadap capaian hasil kerja. Sebaliknya, hasil dari model penelitian ini memberikan dukungan empiris dan sejalan dengan temuan riset Noviantoro et al. (2022), Prabowo & Kui (2025), serta Purwaningtyas et al. (2026). Keselarasan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan kedisiplinan memegang peranan esensial, serta kehadiran *employee engagement* di dalam diri aparatur berperan sebagai jembatan perantara (mediator) yang krusial untuk mentransformasikan kepatuhan administratif menjadi kinerja birokrasi pemerintahan yang berdedikasi tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian struktural, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ($\beta = 0,191$; $p=0,001$) dan disiplin kerja ($\beta=0,295$; $p=0,000$) terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, *employee engagement* terbukti secara empiris bertindak sebagai variabel mediator parsial (*partial mediation*) yang menjembatani pengaruh antara motivasi kerja ($\beta = 0,318$; $p=0,000$) dan disiplin kerja ($\beta = 0,258$; $p=0,000$) terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, model penelitian ini memiliki tingkat determinasi yang sangat baik, di mana variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan *employee engagement* secara bersama-sama mampu menjelaskan 83,2% ($R^2 = 0,832$) variasi capaian kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial (JIPSI)*, 3(3), 189-203.

Afandi, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.

- Afriliani, D., Manisah, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, 6(2), 224-237.
- Alamsyah, A., Kharismasyah, A. Y., Endratno, H., & Haryanto, T. (2025). Peran Mediasi Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Disiplin Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 244-261.
- Alamsyah, Noviantoro, D., & Veybitha, Y. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Pali dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 4(2), 480-497.
- Damanik, M., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2025). The Influence of Work Discipline and Competence on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Employees of the Radio Frequency Spectrum Monitoring Center Class I Palembang. *International Journal of Management and Business Economics (IJMEBE)*, 4(1), 28-35.
- Indah, H. R., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 350-361.
- Irmawati, M., & Rudini, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap *Employee Engagement* Tenaga Kontrak Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 9(1), 12-25.
- Iskandar, T. A., Sari, D. P., & Sari, S. (2026). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Padang. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 2(3), 2574-2585.
- Junengsih, J., Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan BBC ETS. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2112-2120.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2022). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. Penerbit Cv. Pena Persada.
- Kasmir. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Khaeruman, K. (2022). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter. Banten : CV. AA. Rizky.
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 167-178.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2023). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviantoro, D., Marisa, S., & Sakarina, S. (2022). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. *Oblik i finansi*, 4(98), 80-88.

- Oktarisa, R., Sakarina, S., Noviantoro, D., Indriyani, I., & Susanti, W. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Basuki Rachmat Palembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 5(1), 279-288.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Saputra, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui employee engagement sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Selviandry, Y., Noviantoro, D., & Nasir. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pagaram. *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1), 324-330.
- Simatupang, Y. C., & Safitri, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA)*, 6(2), 1-10.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 28, Issue 17). CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.