



## **PENGARUH KETERIKATAN, KEDISPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DYNACAST INDONESIA**

**Sarniwati Waruwu, M. Khoiri**

Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

### **Abstrak**

Persaingan bisnis yang ketat secara tidak langsung memaksa setiap perusahaan untuk menyiapkan semua strategi yang tepat agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan. Perusahaan melakukan cara ini agar dapat mencapai tujuan sehingga menunjukkan kinerja perusahaan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dynacast Indonesia. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form. Populasi penelitian sebanyak 165 karyawan pada departemen produksi PT Dynacast Indonesia. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Non probability sampling yaitu teknik sampling jenuh. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Temuan penelitian yaitu keterikatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta keterikatan, kedisiplinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar  $16,162 > F$  tabel sebesar 2,66 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Keterikatan, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis yang ketat secara tidak langsung memaksa setiap perusahaan untuk menyiapkan semua strategi yang tepat agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan. Strategi yang dilakukan oleh perusahaan bisa berasal dari internal yaitu dengan cara

mengembangkan mutu sumber daya manusia dan berusaha untuk meningkatkan kualitas dari setiap lini operasional. Perusahaan melakukan cara ini agar dapat mencapai tujuan sehingga menunjukkan kinerja perusahaan yang baik.

---

\*Correspondence Address : [pb190910283@upbatam.ac.id](mailto:pb190910283@upbatam.ac.id), [M.Khoiri@puterabatam.ac.id](mailto:M.Khoiri@puterabatam.ac.id)

DOI : 10.31604/jips.v10i6.2023.3109-3116

© 2023UM-Tapsel Press

Sumber daya manusia menjadi ujung tombak perusahaan dalam menghasilkan profit yang didukung oleh sumber daya lain seperti modal dan aset tetap yang dimiliki oleh perusahaan serta teknologi. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan diharapkan bekerja dengan baik sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Keterikatan kerja merupakan suatu keadaan di mana suatu kondisi yang diinginkan, dalam hal tujuan organisasi, dan menunjukkan keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, usaha yang terfokus, energi, dan itu semua merupakan komponen sikap dan perilaku (Tarjo, 2020).

Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa,

kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dikarenakan termasuk ke dalam salah satu komponen penilaian kinerja.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2019:152) merupakan sikap seorang individu terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah perasaan positif pada pekerjaan yang dimiliki yang diketahui dari evaluasi karakter. Individu dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya, sedangkan individu tak tidak mempunyai kepuasan mempunyai perasaan negatif atas pekerjaannya”.

**Tabel 1.** Data produk departemen final sorting A/F PT Dynacast Indonesia

| No | Bulan     | Total Target (Unit) |        | Aktual Target (Unit) |        | % Aktual Target |        |
|----|-----------|---------------------|--------|----------------------|--------|-----------------|--------|
|    |           | 2022                | 2023   | 2022                 | 2023   | 2022            | 2023   |
| 1  | Maret     | 121.101             |        | 110.253              |        | 91%             |        |
| 2  | April     | 75.105              |        | 70.356               |        | 93%             |        |
| 3  | Mei       | 131.100             |        | 108.780              |        | 82,9%           |        |
| 4  | Juni      | 82.227              |        | 73.203               |        | 89%             |        |
| 5  | Juli      | 105.305             |        | 97.032               |        | 92%             |        |
| 6  | Agustus   | 89.102              |        | 79.670               |        | 89,14%          |        |
| 7  | September | 110.110             |        | 98.233               |        | 89,21%          |        |
| 8  | Oktober   | 117.459             |        | 102.003              |        | 86,84%          |        |
| 9  | November  | 154.032             |        | 143.176              |        | 92,95%          |        |
| 10 | Desember  | 66.210              |        | 65.235               |        | 98,52%          |        |
| 11 | Januari   |                     | 78.055 |                      | 73.564 |                 | 94,24% |
| 12 | Februari  |                     | 79.211 |                      | 76.892 |                 | 97,07% |

Sumber: departemen final sorting A/F PT Dynacast Indonesia (2023)

Dari tabel dapat dilihat bahwa ketercapaian aktual target pada bulan Maret 2022 sebesar 91% dengan jumlah unit 110.253 dari total target 121.101 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan April 2022 sebesar 93% dengan jumlah unit 70.365 dari total target 75.105 unit. Ketercapaian aktual target

pada bulan Mei 2022 sebesar 82,9% dengan jumlah unit 108.780 dari total target 131.100 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Juni 2022 sebesar 89% dengan jumlah unit 73.203 dari total target 822.227 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Juli 2022 sebesar 92% dengan jumlah unit 97.032 dari total

target 105.305 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Agustus 2022 sebesar 89,14% dengan jumlah unit 79.670 dari total target 89.102 unit.

Ketercapaian aktual target pada bulan September 2022 sebesar 89,21% dengan jumlah unit 98.233 dari total target 110.110 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Oktober 2022 sebesar 86,84% dengan jumlah unit 102.003 dari total target 11 117.459 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan November 2022 sebesar 92,95% dengan jumlah unit 143.176 dari total target 154.037 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Desember 2022 sebesar 98,52% dengan jumlah unit 65.235 dari total target 66.210 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Januari 2023 sebesar 94,24% dengan jumlah unit 73.564 dari total target 78.055 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Februari 2023 sebesar 97,07% dengan jumlah unit 76.892 dari total target 79.211 unit.

### **Keterkaitan Kerja**

Menurut Syahrudin & A. K. Wardini (2020) keterikatan kerja yaitu kondisi karyawan yang menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan penting untuk perusahaan. Schaufeli (2020:610) indikator dari keterikatan kerja yaitu:

1. Kekuatan (*vigor*), kekuatan mencerminkan semangat yang tinggi dari karyawan ketika bekerja
2. Dedikasi (*dedication*), karyawan yang berdedikasi dapat merasakan *meaningfulness* dalam bekerja.
3. Absorpsi (*absorption*), hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini.

### **Kedisiplinan Kerja**

Menurut Khoiri et al., 2022 bahwa kedisiplinan kerja merupakan suatu keadaan yang tertib, ketika seseorang dalam sebuah organisasi yang dengansenang hati menaati peraturan yang ada. Menurut Muzzaki et al., (2019) Kedisiplinan Kerja dapat dilihat dari 3 indikator yaitu:

1. Ketepatan Waktu
2. Ketaatan Terhadap Peraturan
3. Tanggung Jawab Kerja
4. Melaksanakan Tugas dan Kewajiban
5. Tingkat absensi

### **Kepuasan Kerja**

(Moorhead & Griffin, 2019) menyatakan kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering 20 absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Kepuasan Kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator menurut Badriyah, 2015:78) sebagai berikut:

1. Upah
2. Promosi
3. Supervise
4. Benefit
5. *Contingent rewards*

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dimulai dengan mengidentifikasi data, mengambil data, menganalisis data dan menyajikan data (Sugiyono, 2019:61). Penelitian menggunakan model deskriptif kuantitatif dalam menganalisis permasalahan yang ada. Banyaknya jumlah sampel diberlakukan *non probability sampling* yaitu semua populasi dalam penelitian dijadikan sampel yaitu sebanyak 165 orang. Teknik

pengambilan sampel *non Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh.

**Hasil**

Dilakukannya penelitian ini guna untuk mengetahui apakah adanya pengaruh antara Keterikatan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dynacast Indonesia. Sehingga mendapatkan hasil kuesioner kemudian di olah datanya menggunakan SPSS versi 27.

**Uji Reabilitas**

Pengujian dilakukan untuk mengetahui instrumen variabel diuji memperoleh hasil yang dapat dipercaya. Kriteria pengujian cronbach's alpha jika > 60 berarti reliabel dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yaitu:

**Tabel 2. Hasil uji Reabilitas**

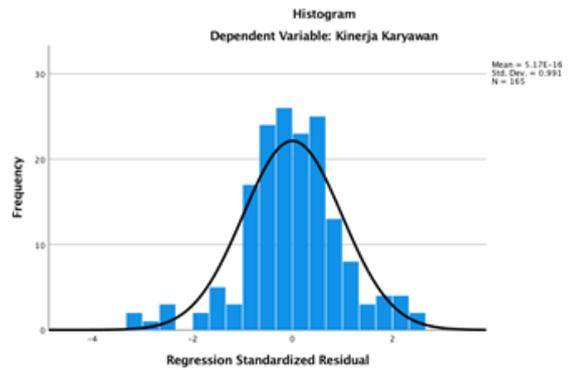
| Variabel         | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------------|------------|
| Keterikatan      | 0,809            | 3          |
| Kedisiplinan     | 0,887            | 5          |
| Kepuasan Kerja   | 0,776            | 5          |
| Kinerja Karyawan | 0,918            | 5          |

Sumber: SPSS 27, 2023

Pada tabel yang ditampilkan diperoleh masing-masing nilai cronbach's alpha variabel > 60 yang berarti setiap pernyataan dapat dipercaya.

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan agar mengetahui data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Pengujian penelitian dengan histogram, normal p-plot dan one sample kolmogrov smirnov. Hasil uji normalitas yaitu:



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**  
Sumber: SPSS 27, 2023

Dari gambar yang disajikan dapat dilihat data terdistribusi normal dikarenakan kurva berbentuk lonceng sempurna.

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas untuk melihat apakah antara variabel berkaitan dalam model regresi. tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas yaitu:

**Tabel 3. Hasil uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Collinearity Statistic |       |
|-------|----------------|------------------------|-------|
|       |                | Tolerance              | VIF   |
| 1     | Keterikatan    | 0,836                  | 1,196 |
|       | Kedisiplinan   | 0,667                  | 1,500 |
|       | Kepuasan Kerja | 0,734                  | 1,362 |

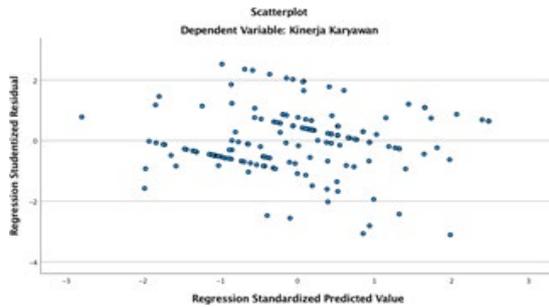
a. Dependent variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 27, 2023

Dari tabel yang disajikan nilai masing-masing variabel untuk tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji keterokedastisitas yaitu:



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
 Sumber: SPSS 27, 2023

Berdasarkan gambar dapat dilihat titik menyebar dan tidak menumpuk di satu sisi yang berarti data yang diuji tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji determinasi untuk mengetahui variabel X menjelaskan variabel Y. Hasil uji ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
*Model Summary*

| Model | R                 | R. Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,862 <sup>a</sup> | ,743      | ,737              | 3,334                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja, Kedisiplinan Kerja  
 Sumber: SPSS 27, 2023

Pada tabel yang disajikan terlihat nilai adjusted R square 0,617 berarti variabel keterikatan kerja (X1), kedisiplinan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 61,7% sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel selain penelitian ini.

**Uji t**

Pengujian dilakukan untuk mengetahui Uji hubungan antar variabel X dengan Y. Hasil uji t ditampilkan pada tabel yaitu:

**Tabel 5. Hasil Uji t**

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |       | t     | Sig   |
|----------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |       |       |
|                | B                           | Std. Error                | Beta  |       |       |
| 1 (Constant)   | 5,442                       | 2,078                     |       | 0,010 | 0,010 |
| Keterikatan    | 0,066                       | 0,121                     | 0,041 | 0,009 | 0,009 |
| Kedisiplinan   |                             |                           |       |       |       |
| Kepuasan kerja | 0,592                       | 0,118                     | 0,426 | 0,000 | 0,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel diperoleh hasil yaitu:

1. Pada tabel variabel keterikatan kerja memiliki nilai t hitung 2,619 > 1,654 t tabel, tingkat signifikan 0,009 < 0,05. Dapat diartikan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H1 diterima yaitu Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.
2. Pada tabel variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai t hitung 5,035 > 1,654 t tabel, tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dapat diartikan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H2 diterima yaitu Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.
3. Pada tabel variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 1,453 > 1,654 t tabel, tingkat signifikan 0,003 < 0,05. Dapat diartikan kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H3 diterima yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.

**Uji f**

Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama/simultan variabel X terhadap variabel Y. Hasil uji f ditampilkan pada tabel yaitu:

**Tabel 6. Hasil Uji f**

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |     |             |         |                   |
|--|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1  | Regression | 3733,401       | 4   | 1244,467    | 111,941 | ,000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 1289,591       | 116 | 11,117      |         |                   |
|  | Total      | 5022,992       | 119 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  |            |                |     |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja, Kedisiplinan Kerja |            |                |     |             |         |                   |

Sumber: SPSS 27, 2023

Pada tabel dapat dilihat nilai F hitung sebesar 16,162 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,66 yang berarti F hitung  $16,162 > F$  tabel 2,66 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan keterikatan, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dynacast Indonesia.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia**

Pengujian hipotesis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dynacast Indonesia memperoleh hasil t hitung  $2,619 > 1,654$  t tabel, tingkat signifikan  $0,009 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dynacast Indonesia. Hasil ini didukung oleh penelitian Rahmadalena et al., (2020) yang mana employee engagemant berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang Jika karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan baik.

**Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia**

Pengujian hipotesis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dynacast Indonesia memperoleh hasil t hitung  $5,035 > 1,654$  t tabel, tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dynacast Indonesia. Hasil ini didukung oleh penelitian Mediana & Khoiri (2023) yang mana kedisiplinan kerja secara parsial memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam. Karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia**

Pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dynacast Indonesia memperoleh hasil t hitung  $1,453 > 1,654$  t tabel, tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia. Hasil ini didukung

oleh penelitian Tarjo (2020) yang mana Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik.

## **SIMPULAN**

Penelitian yang telah dilakukan dengan pengolahan data melalui spss 27 menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Keterikatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia
4. Keterikatan kerja, Kedisiplinan kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akuntansi STIEMBA*, 4(3).

Arianti, dkk. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Teori Manajemen dan Terapan*, 3(2).

Arisanti dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK:Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1).

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. CV Pustaka Setia.

Chandrarini, G. (2018). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Salemba Empat.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 25* (P. P. Harto, Ed.; 9 ed.). Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Persada .

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

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2019). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.

Muzzaki, A., Djaelani, A. K., & Abs, M. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas*, 53(9).

Nurwahyuni. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui WorkLife Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1).

Rahmadalena dkk. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2).

Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>

Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3).

Rivai Zainal, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Saks, A. M. (2019). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal Management Psychology*.

Saputri, C., & Syaifullah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Epon Batam. *Ekuvalensi*, 6(1).

Schaufeli, W. (2020). *What is engagement? Employee Engagement Theory Practice*. Routledge.

Sitoresmi, C., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Garuda Electric Power. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 352  
<https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.778>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Syahrudin, H. H., & A. K. Wardini. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Organization and Management*, 16(2).

Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan. JARTIKA*, 3(2).