PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN

TUGAS AKHIR

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

NAMA	**: SINDIANA**
NPM	**: 2205160232**
PROGRAM STUDI	**: MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**: SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, membaca, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SINDIANA
N P M : 2005160232
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH [illegible] KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKALUS EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG INDUSTRI MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.)

Penguji II

(Agus Tri [illegible], S.E., M.Sc.)

Pembimbing

(Yudi Siswadi. S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. RAHMAN, S.E., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap	:	**SINDIANA**
N.P.M	:	**2205160232**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul	:	**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN**

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
AGUS SANI, S.E., M.Sc.	**Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.**

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Sindiana
NPM : 2205160232
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tambahkan hasil sempro.		
Bab 2	Tambah lagi hasil sempro.		
Bab 3	Tambah lagi hasil sempro.		
Bab 4	Analisis Data, Uji hipotesis & Pembahasan.	13/2/26	
Bab 5	Kesimpulan, Saran & Keterbatasan penelitian	30/3/26	
Daftar Pustaka	Sesuai jurnal dipakai. Menggunakan app Mendeley.	4	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc untuk selanjutnya	17/4/26	

Medan, April 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Sindiana
NPM	: 2205160235
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



SINDIANA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN

Sindiana

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: Sindiana689@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri. Permasalahan yang diangkat adalah masih belum optimalnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh capaian KPI yang belum memenuhi target perusahaan, serta adanya tingkat disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement* yang masih di bawah standar yang ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis) menggunakan software Smart PLS. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 140 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee engagement*, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, Komunikasi organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *Employee engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi, Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi belum terbukti signifikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan efektivitas komunikasi organisasi guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN

Sindiana

Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
University Muhammadiyah North Sumatra Medan, Indonesia

Email: Sindiana689@gmail.com

This study aims to analyze the effect of work discipline and organizational communication on employee performance through employee engagement at PT. Pacific Palmindo Industri. The problem addressed in this study is the suboptimal employee performance, as indicated by KPI achievements that have not met company targets, as well as the levels of work discipline, organizational communication, and employee engagement that are still below company standards. This research uses a quantitative approach with path analysis using SmartPLS software. Data were collected through questionnaires distributed to 140 employees as research samples.The results of the study indicate that: Work discipline has a positive but not significant effect on employee engagement, Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, Organizational communication has a positive and significant effect on employee engagement, Organizational communication has a positive but not significant effect on employee performance, Employee engagement has a positive but not significant effect on employee performance, Work discipline does not have a significant effect on employee performance through employee engagement as a mediating variable, Organizational communication does not have a significant effect on employee performance through employee engagement as a mediating variable. The conclusion of this study shows that work discipline and organizational communication play important roles in improving employee performance, although the mediating role of employee engagement is not proven to be significant. Therefore, companies are advised to improve work discipline and enhance the effectiveness of organizational communication to optimize employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Communication, Employee Engagement, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa menganugrahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul tugas akhir ini adalah **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan" .** Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis banyak menyadari banyak kesulitan yang di alami karna keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan sumber informasi yang relevan. Namun demikian, berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat, proses penyelesaian tugas akhir ini dapat terlaksana dengan baik.

1. Tuhan yang maha kuasa yaitu Allah SWT. yang telah melimpahkan keberkahan berupa Kesehatan, kesempatan, dan kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik serta Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasalam sebagai pembawa Cahaya keilmuan melalui Al-Qur'an.
2. Kedua orang tua penulis tersayang, Ayahanda Suburhono dan Ibunda Sudarmi sebagai pemberi sebaik-baiknya motivasi terhadap penulis yang telah banyak berkorban baik secara moril dan materil guna mendidik dan membesarkan penulis.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Radiman,SE, M,Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak Yudi Siswadi, SE, M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang Telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya tugas akhir ini.
10. Ibu Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE, M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi dukungan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
11. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun penyusunan tugas akhir ini.

12. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Pacific Palmindo Industri yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
13. Kepada Abang kandung penulis yang senantiasa membantu kewajiban dan kebutuhan financial penulis selama berkuliah dan pembuatan tugas akhir ini.
14. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis, Melgiana Rasfatilavi, Nadia Fatricia, Siti Hajar Assari, Nazla Sifa Anggraini, dan yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
15. Kepada kekasih hati yang tidak kalah penting kehadirannya Gilang Pradiva yang telah menemani, mendukung dan menghibur penulis. Terimakasih telah menjadi bagian dalam proses penulis menyusun tugas akhir ini.
16. Kepada teman- teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera dan Khususnya teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir ini.

Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi khalayak umum. Atas perhatian yang telah di berikan, penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Medan, Januari 2026
Peneliti

SINDIANA
NPM: 2205160232

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 5
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan Penelitian 6
1.6 Manfaat Penelitian 7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA **9**
2.1 Landasan Teori 9
2.1.1 Kinerja Karyawan 9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan 10
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan 14
2.1.2 Disiplin Kerja 16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja 16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja 18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 19
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja 22
2.1.3 Komunikasi Organisasi 24
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Organisasi 24
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Komunikasi Organisasi 26
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi 28
2.1.3.4 Indikator Komunikasi Organisasi 30

2.1.4 *Employee Engagement* 33
2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement* 33
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat *Employee Engagement* 35
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* 36
2.1.4.4 Indikator Employee Engagement 39
2.2 Kerangka Konseptual 41
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 42
2.2.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 43
2.2.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan 44
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Employee Engagement 44
2.2.5 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Employee Engagement* 45
2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* 46
2.2.7 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* 47
2.3 Hipotesis Penelitian 47
BAB 3 METODE PENELITIAN 49
3.1 Jenis Penelitian 49
3.2 Definisi Operasional 49
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian 52
3.3.1 Tempat Penelitian 52
3.3.2 Waktu Penelitian 52
3.4 Populasi Dan Sample 53
3.4.1 Populasi 53
3.4.2 Sampel 54
3.5 Teknik Pengumpulan Data 55
3.5.1 Wawancara 55
3.5.2 Kuesioner 55
3.6 Teknik Analisis Data 56
3.6.1 Analisis Outer Model 57

3.6.2 Uji Validitas 58
3.6.3 Analisis Inner Model 59
3.6.4 Uji Hipotesis 59
BAB 4 HASIL PENELITIAN 63
4.1 Hasil Penelitian 63
4.1.1 Dekskripsi Hasil Penelitian 63
4.1.1.1 Identitas Responden 63
4.1.1.2 Jawaban Angket Responden 64
4.2 Analisis Data 72
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) 72
4.2.1.1 *Convegent Validity* 72
4.2.1.2 *Discriminant Validity* 74
4.2.1.3 *Composite Reliability* 75
4.2.1.4 *Cronbach's Alpha* 76
4.2.2 Analisis Inner Model 76
4.2.2.1 *R-Square* 76
4.2.2.2 *F-Square* 77
4.2.3 Pengujian Hipotesis 79
4.2.3.1 *Direct Effect* 79
4.2.3.2 *Indirect Effect* 79
4.2.3.3 *Total effect* 81
4.3 Pembahasan 82
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 82
4.3.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 83
4.3.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan 84
4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Employee Engagement* 85
4.3.5 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Employee Engagement* 85
4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Employee Engagement* 86
4.3.7 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui *Employee Engagement* 87

BAB 5 PENUTUP 87
5.1 Kesimpulan 89
5.2 Saran 88
5.3 Keterbatasan Penelitian 92
DAFTAR PUSTAKA 93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 KPI Survey Awal.....3
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....50
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....51
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....52
Tabel 3.4 Skala Likert.....54
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden.....62
Tabel 4.2 Distribusi Usia.....62
Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan.....63
Table 4.4 Distribusi Kinerja Karyawan.....63
Tabel 4.5 Distribusi Disiplin Kerja.....65
Tabel 4.6 Distribusi Komunikasi Organisasi.....67
Tabel 4.7 Distribusi *Employee engagement*.....69
Tabel 4.8 Outer Loading.....71
Tabel 4.9 Hasil Uji *Discriminant Validity*.....74
Tabel 4.10 Hasil Uji *Composite Reliability*.....74
Tabel 4.11 Hasil Uji *Cronbach's Alpha*.....75
Tabel 4.12 R-Square.....76
Tabel 4.13 F-Square.....77
Tabel 4.14 Direct Effect.....78
Tabel 4.15 Uji Indirect Effect.....79
Tabel 4.16 Total effect.....80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Struktural Penelitian 56
Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor.....72

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi Industri 4.0 telah menciptakan perubahan besar dalam sistem kerja di seluruh dunia. Proses digitalisasi, otomatisasi, dan integrasi data menjadi pendorong utama efisiensi organisasi modern. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya agar dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan mempertahankan daya saing. laporan *World Economic Forum* (2023), sekitar 50% pekerjaan global akan mengalami perubahan signifikan akibat digitalisasi. Di Indonesia, sektor industri pengolahan, termasuk industri minyak sawit, menjadi tulang punggung ekonomi nasional dengan kontribusi lebih dari 18% terhadap Produk Domestik Bruto (Kementerian Perindustrian RI, 2023). Namun, keberhasilan industri ini tidak hanya bergantung pada teknologi, melainkan juga pada kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku utama di dalamnya. (Sukoco & Rahmawati, 2021)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing Perusahaan. SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir, fisik, dan perilaku manusia yang dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan, serta lingkungan kerja dalam menghasilkan produktivitas optimal. SDM berperan penting dalam mendukung kelancaran proses produksi minyak kelapa sawit dan produk turunannya. Kinerja karyawan yang baik menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai target operasional. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement* menjadi hal

penting untuk meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh.(Hasibuan, 2020)

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor perilaku dan kondisi organisasi tempat karyawan bekerja. menegaskan bahwa disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement* merupakan faktor-faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku, sehingga menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi organisasi berperan dalam memastikan kejelasan informasi, instruksi, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Sementara itu, employee engagement mencerminkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. (Siswadi, 2020)

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam bekerja Rivai, (2020) kedisiplinan menjadi fondasi penting dalam membangun produktivitas karena menciptakan keteraturan, efisiensi waktu, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan. Karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meminimalisir kesalahan operasional (Pratiwi & Ningsih, 2022)

Selain itu, komunikasi organisasi berperan dalam menciptakan koordinasi dan sinergi antar bagian Pace & Faules, (2021) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses penyampaian pesan antarindividu dalam konteks

struktur formal organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif mendorong kerja sama tim, memperkecil kesalahpahaman, dan mempercepat pengambilan keputusan (Siregar et al., 2022)

Kemudian, *employee engagement* menggambarkan keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Schaufeli, (2020) engagement mencakup semangat, dedikasi, dan fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat keterikatan tinggi cenderung lebih loyal, kreatif, dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil terbaik. Kombinasi antara kedisiplinan, komunikasi efektif, dan keterikatan kerja diyakini mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.(Bakker & Albrecht, 2021)

PT Pacific Palmindo Industri adalah perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1999 dan berlokasi di Kawasan Industri Medan II, Sumatera Utara. Perusahaan ini memproduksi refined palm oil, olein, dan stearin, yang dipasarkan ke berbagai negara di Asia dan Timur Tengah. Saat ini, jumlah karyawan mencapai 215 orang yang tersebar di berbagai divisi, antara lain produksi, maintenance, quality control, logistik, dan sumber daya manusia. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan menekankan pentingnya disiplin, kerja sama, dan komunikasi yang baik antarbagian. Namun, dinamika lingkungan kerja dan tuntutan produksi yang tinggi sering kali memunculkan kendala dalam menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Tabel 1.1 KPI Survey awal

No	Variabel	Capaian KPI (%)	Standar Perusahaan (%)	Keterangan
1	Disiplin Kerja	82%	90%	Belum memenuhi standar
2	Komunikasi Organisasi	78%	85%	Belum memenuhi standar
3	Employee Engagement	80%	88%	Belum memenuhi standar
4	Kinerja Karyawan	83%	90%	Belum memenuhi standar

Sumber: Belum memenuhi standar

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan melalui pengamatan internal dengan bertanya langsung kepada salah satu karyawan pada Perusahaan tersebut dan pengumpulan data pendahuluan pada PT. Pacific Palmindo Industri, diperoleh gambaran capaian Key Performance Indicator (KPI) tingkat tinggi pada beberapa variabel utama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja tercatat sebesar 82%, masih berada di bawah standar perusahaan sebesar 90%, yang terlihat dari ketidak tepatan waktu kehadiran dan kepatuhan jam istirahat. Komunikasi organisasi menunjukkan capaian 78%, belum memenuhi standar perusahaan sebesar 85%, khususnya pada kejelasan instruksi kerja dan umpan balik dari atasan. Selanjutnya, tingkat *employee engagement* berada pada angka 80%, sementara standar perusahaan ditetapkan minimal 88%, yang mengindikasikan masih rendahnya rasa keterikatan dan apresiasi karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja karyawan, yang hanya mencapai 83% dari target KPI perusahaan sebesar 90%, tercermin dari target produksi harian yang belum konsisten tercapai dan masih adanya kesalahan kerja. Temuan survey ini menunjukkan adanya kesenjangan kinerja yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian empiris untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya secara sistematis dan berbasis data.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement* berpotensi kuat memengaruhi kinerja karyawan di PT Pacific Palmindo Industri. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh ketiga variabel

tersebut terhadap kinerja karyawan agar manajemen dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri".**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka masalah yang dapat di identifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Adanya tingkat disiplin kerja karyawan yang belum optimal berdasarkan hasil survei awal, yang menunjukkan capaian sebesar 82% masih berada di bawah standar perusahaan sebesar 90%, sehingga mengindikasikan adanya masalah dalam kepatuhan terhadap jam kerja.
2. Adanya komunikasi organisasi yang belum efektif berdasarkan hasil survei awal, dengan capaian sebesar 78% yang belum memenuhi standar perusahaan sebesar 85%, khususnya dalam kejelasan instruksi dan umpan balik.
3. Adanya tingkat employee engagement yang masih rendah berdasarkan hasil survei awal, dengan capaian sebesar 80% di bawah standar perusahaan sebesar 88%, yang menunjukkan kurangnya keterikatan karyawan terhadap organisasi.
4. Adanya kinerja karyawan yang belum mencapai target perusahaan berdasarkan hasil survei awal, dengan capaian sebesar 83% dari standar 90%, yang terlihat dari belum konsistennya pencapaian target kerja.tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada empat variabel utama yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Pacific Palmindo Industri, yaitu disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement.* Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja Perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka diperoleh rumusan masalalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri?
5. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri?
6. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri?
7. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan-tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagi berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dalam memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dalam memediasi hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam berbagai aspek:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja karyawan melalui disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan employee engagement. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat dan mengembangkan teori-teori sebelumnya mengenai hubungan antara variabel tersebut dalam konteks industri manufaktur.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT. Pacific Palmindo Industri dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja, komunikasi organisasi yang lebih terbuka, dan penguatan keterlibatan karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada kinerja.

BAB 2
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, baik dalam kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Menurut Mangkunegara, (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun menurut (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Adapun menurut (Robbins & Judge, 2019) kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari proses seseorang dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Wibowo, (2020). Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya, baik secara langsung maupun tidak langsung Menurut (Mathis & Jackson, 2021)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari upaya individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga menunjukkan proses, sikap, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Adapun tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

2.1.1.2.1 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan adalah untuk mengukur sejauh mana efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga organisasi dapat menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai hasil kerja mereka, membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta mendukung pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan kompensasi. (Mathis & Jackson, 2021)

Tujuan Kinerja Karyawan Menurut Wibowo, (2020)

1. Menilai pencapaian hasil kerja karyawan, apakah sesuai dengan target organisasi.
2. Meningkatkan motivasi dan tanggung jawab, melalui umpan balik atas kinerja yang telah dicapai.
3. Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, pelatihan, dan pemberian penghargaan.

2.1.1.2.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja karyawan bagi organisasi adalah membantu dalam menilai efektivitas dan kontribusi setiap individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. kinerja yang baik mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, karena kinerja merupakan indikator penting untuk menilai sejauh mana karyawan memberikan hasil optimal sesuai peran dan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017)

Manfaat Kinerja Karyawan Menurut Hasibuan, (2018)

1. Sebagai alat evaluasi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja.
2. Menjadi dasar peningkatan produktivitas organisasi melalui pembinaan dan pelatihan.
3. Mendorong pengembangan karier karyawan, karena hasil kinerja menjadi acuan bagi promosi atau penghargaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Menurut, Robbins & Judge, (2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor perilaku dan kondisi organisasi yang saling berkaitan. Dalam konteks penelitian ini, terdapat tiga faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement*, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

   Disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan karena mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki

disiplin tinggi cenderung bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, pelanggaran aturan, dan penurunan produktivitas, yang berdampak langsung pada menurunnya kinerja karyawan

2. Komunikasi Organisasi

   Komunikasi organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan dengan kejelasan penyampaian informasi, instruksi kerja, serta koordinasi antarbagian. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan memahami tujuan organisasi, peran, dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga meminimalkan kesalahan kerja.

3. *Employee engagement*

   Employee engagement menggambarkan tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan kesediaan untuk memberikan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Gibson et al., (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan (*Ability*)

   Kemampuan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan potensi individu yang dimiliki untuk melaksanakan tugas. Karyawan dengan tingkat kemampuan tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang optimal.

2. Motivasi *(Motivation)*

   Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan berprestasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan antusias dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang karier menjadi pendorong penting yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Kepemimpinan *(Leadership)*

   Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan yang jelas, serta membangun kepercayaan dengan timnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja individu.

4. Lingkungan Kerja (*Work Environment)*

   Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, serta suasana organisasi turut menentukan tingkat kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang kondusif juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan telah bekerja dengan baik, dibutuhkan indikator yang jelas dan terukur. indikator kinerja karyawan meliputi aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Indikator-indikator ini digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2020)

Menurut Mathis & Jackson, (2021) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator utama yang sering digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja *(Quality of Work)*

   Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, dan hasil akhir pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi kualitas kerja, maka semakin besar pula kontribusi karyawan terhadap pencapaian target organisasi. Kualitas kerja yang baik mencerminkan keterampilan dan profesionalitas individu dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kuantitas Kerja *(Quantity of Work)*

   Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Indikator ini sering digunakan untuk mengukur produktivitas, terutama dalam pekerjaan yang menuntut output yang dapat dihitung secara numerik seperti jumlah produk atau layanan yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu *(Timeliness)*

   Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu menunjukkan kedisiplinan dan efisiensi kerja yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan performa tim maupun organisasi secara keseluruhan.

4. Kerjasama *(Cooperation)*

   Kerjasama menunjukkan sejauh mana karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan dalam mencapai tujuan bersama. Sikap kooperatif dan kemampuan beradaptasi dalam tim menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan suasana kerja yang harmonis di lingkungan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2020), terdapat beberapa indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja *(Quality of Work)*

   Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik mampu menghasilkan output yang minim kesalahan dan sesuai dengan harapan organisasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2. Kuantitas Kerja *(Quantity of Work)*

   Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Tingginya kuantitas kerja

menunjukkan tingkat produktivitas yang baik, terutama dalam pekerjaan yang memiliki target output yang jelas dan terukur

3. Ketepatan Waktu *(Timeliness)*

   Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang mampu bekerja tepat waktu menunjukkan disiplin dan efisiensi dalam bekerja, yang berdampak positif terhadap kelancaran operasional organisasi.

4. Tanggung Jawab *(Responsibility)*

   Tanggung jawab mencerminkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas serta kesediaan untuk menerima konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya mencakup ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dan dedikasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan, (2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Disiplin yang tinggi menunjukkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya serta kepatuhan terhadap sistem organisasi. Adapun menurut Rivai, (2020), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankannya dengan penuh kesadaran. Disiplin menjadi bentuk tanggung jawab moral karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian, (2020), disiplin kerja merupakan tindakan manajerial yang digunakan untuk mendorong anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan peraturan organisasi. Dengan adanya disiplin, organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Adapun menurut Sutrisno, (2021) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin menjadi alat bagi perusahaan untuk menanamkan kebiasaan kerja yang positif.

Mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku yang menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan instruksi yang telah ditetapkan, yang bertujuan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi. Disiplin yang baik merupakan cerminan dari loyalitas dan rasa tanggung jawab seorang karyawan. Menurut (Handoko, 2020)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesadaran, serta menunjukkan perilaku kerja yang konsisten sesuai dengan standar organisasi.

Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, meningkatkan produktivitas, serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Adapun tujuan dan manfaat penilaian disiplin kerja sebagai berikut:

2.1.2.2.1 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah untuk mendorong karyawan agar secara sukarela mematuhi semua aturan dan perintah kerja yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Hasibuan, 2020)

Menurut Rivai & Sagala, (2020), terdapat beberapa tujuan penting dari penerapan disiplin kerja dalam organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan, agar kegiatan operasional dapat berjalan sesuai standar.
2. Mendorong tanggung jawab individu, agar karyawan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugas dengan baik
3. Menumbuhkan rasa hormat terhadap pimpinan dan rekan kerja, demi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.
4. Mengurangi tingkat pelanggaran dan kelalaian kerja, sehingga efisiensi dan produktivitas perusahaan meningkat.

2.1.2.2.2 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat disiplin kerja tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, tetapi juga oleh karyawan, karena kedisiplinan menciptakan rasa tanggung jawab, keteraturan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja,

hubungan antara atasan dan bawahan menjadi lebih profesional, serta tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Menurut (Sutrisno, 2021)

Menurut (Siagian, 2020), manfaat disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain:

1. Meningkatkan efisiensi kerja, karena pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur dan waktu yang ditentukan.
2. Menumbuhkan kepercayaan manajemen terhadap karyawan, karena kedisiplinan menunjukkan tanggung jawab dan integritas.
3. Meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja, karena karyawan lebih fokus dan terarah.
4. Menciptakan iklim kerja yang tertib dan kondusif, yang berdampak positif terhadap semangat dan loyalitas karyawan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, serta hubungan kemanusiaan. Disiplin akan tumbuh apabila terdapat kepemimpinan yang memberikan contoh baik dan sistem penghargaan serta hukuman yang adil di dalam perusahaan. Artinya, semakin adil dan konsisten peraturan diterapkan, maka tingkat kedisiplinan karyawan akan semakin tinggi. Menurut (Hasibuan, 2020).

Menurut Rivai & Sagala, (2021), ada beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di tempat kerja, antara lain:

1. Kepemimpinan *(Leadership)*

Pimpinan yang memberikan teladan baik, tegas, dan adil akan menjadi panutan bagi karyawan untuk berperilaku disiplin. Pemimpin yang berkomunikasi efektif, memberikan arahan yang jelas, serta menegakkan aturan dengan konsisten mampu menciptakan budaya kerja disiplin di lingkungan organisasi.

2. Sistem Penghargaan dan Hukuman *(Reward and Punishment System)*

   Karyawan akan lebih terdorong untuk disiplin apabila perusahaan memberikan penghargaan bagi yang patuh dan hukuman yang tegas bagi yang melanggar. Sistem penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik, sedangkan hukuman berfungsi sebagai pengendali perilaku yang tidak sesuai.

3. Keadilan dan Konsistensi *(Fairness and Consistency)*

   Ketidakadilan dalam penerapan aturan dapat menimbulkan rasa kecewa dan menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, penerapan disiplin yang adil dan konsisten akan memperkuat kepercayaan serta rasa hormat karyawan terhadap manajemen.

4. Pengawasan dan Kontrol *(Supervision and Control)*

   Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat memastikan setiap karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kontrol yang baik membantu mendeteksi penyimpangan sejak dini, sehingga tindakan korektif dapat segera diambil.

5. Lingkungan dan Budaya Kerja *(Work Environment and Culture)*

   Lingkungan kerja yang tertib, teratur, serta didukung oleh budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku disiplin secara alami. Budaya kerja yang

menekankan nilai tanggung jawab dan ketepatan waktu menjadi fondasi dalam membangun kedisiplinan jangka panjang.

Menurut Sutrisno, (2020), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam organisasi, antara lain:

1. Keteladanan Pimpinan *(Leadership Example)*

   Pimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Seorang pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin, konsisten, dan bertanggung jawab akan menjadi contoh bagi bawahannya. Keteladanan ini menciptakan standar perilaku yang diikuti oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

2. Peraturan dan Kebijakan Organisasi *(Rules and Policies)*

   Kejelasan peraturan dan kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi dasar dalam membangun disiplin kerja. Aturan yang disusun secara jelas, mudah dipahami, dan disosialisasikan dengan baik akan membantu karyawan memahami batasan serta tanggung jawab mereka dalam bekerja.

3. Sanksi atau Hukuman *(Sanctions)*

   Pemberian sanksi yang tegas dan adil terhadap pelanggaran disiplin akan memberikan efek jera bagi karyawan. Sanksi juga berfungsi sebagai alat pengendalian agar karyawan tetap mematuhi aturan yang berlaku di dalam organisasi.

4. Pengawasan *(Supervision)*

   Pengawasan yang efektif dari atasan membantu memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan

adanya pengawasan, setiap penyimpangan dapat segera diketahui dan diperbaiki.

5. Kesadaran Individu *(Self-Awareness)*

   Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya disiplin cenderung bekerja lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab tanpa harus selalu diawasi.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan produktivitas dan efektivitas kerja di sebuah organisasi. Untuk mengukur tingkat disiplin kerja seorang karyawan, diperlukan indikator-indikator yang jelas dan terukur. Indikator disiplin kerja dapat dilihat dari berbagai aspek perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja. Beberapa indikator tersebut mencakup ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penggunaan perlengkapan kerja secara baik, serta kehadiran yang konsisten. Kelima indikator ini menjadi tolok ukur sejauh mana karyawan memiliki komitmen dan kesadaran dalam menjalankan tugas sesuai standar organisasi. Menurut (Siagian, 2021).

Menurut Rivai, (2020),indikator disiplin kerja terdiri dari beberapa poin penting yang menggambarkan perilaku karyawan di tempat kerja, yaitu:

1. Ketaatan terhadap Aturan dan Prosedur Kerja

   Disiplin kerja tercermin dari sejauh mana karyawan menaati semua peraturan perusahaan, termasuk prosedur kerja dan tata tertib yang berlaku. Karyawan

yang taat aturan menunjukkan rasa hormat terhadap organisasi serta memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya.

2. Ketepatan Waktu *(Punctuality)*

   Ketepatan waktu dalam hadir ke tempat kerja, memulai pekerjaan, serta menyelesaikan tugas sesuai tenggat adalah cerminan kedisiplinan yang tinggi. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik biasanya memiliki etos kerja yang kuat dan profesional.

3. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan *(Responsibility)*

   Karyawan yang disiplin akan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab tanpa perlu selalu diawasi. Tanggung jawab ini mencerminkan integritas dan komitmen terhadap tujuan perusahaan.

4. Kehadiran dan Tingkat Absensi *(Attendance)*

   Tingkat kehadiran yang baik menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap pekerjaan. Karyawan yang jarang absen tanpa alasan yang jelas dapat dikategorikan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

5. Kepatuhan terhadap Atasan dan Etika Kerja *(Obedience and Work Ethics)*

   Karyawan yang mematuhi instruksi atasan, menghormati hierarki organisasi, serta bekerja dengan etika yang baik menunjukkan perilaku disiplin yang mendukung terciptanya suasana kerja harmonis dan produktif.

Menurut Sutrisno, (2020), indikator disiplin kerja terdiri dari beberapa aspek yang mencerminkan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya, yaitu:

1. Kepatuhan terhadap Peraturan *(Compliance with Rules)*

   Disiplin kerja dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang patuh terhadap

aturan menunjukkan sikap profesional dan kesadaran akan pentingnya tata tertib dalam organisasi.

2. Ketepatan Waktu *(Punctuality)*

   Ketepatan waktu dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan merupakan indikator utama disiplin kerja. Karyawan yang datang tepat waktu dan mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

3. Tanggung Jawab *(Responsibility)*

   Karyawan yang disiplin memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan. Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa harus diawasi secara terus-menerus oleh atasan.

4. Kehadiran *(Responsibility)*

   Tingkat kehadiran menjadi indikator penting dalam menilai disiplin kerja. Karyawan yang memiliki tingkat absensi rendah dan jarang mangkir mencerminkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

5. Etika Kerja *(Work Ethics)*

   Etika kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja, seperti kesopanan, kejujuran, dan rasa hormat terhadap atasan maupun rekan kerja. Etika kerja yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang disiplin dan harmonis.

2.1.3 Komunikasi Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan dalam suatu sistem yang kompleks yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi ini tidak hanya mencakup pertukaran informasi, tetapi juga melibatkan pemahaman dan interpretasi pesan agar tidak terjadi kesalahpahaman di antara anggota organisasi. Menurut (Goldhaber, 2020)

Menurut Katz & Kahn, (2021), menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan aliran informasi, ide, dan perintah di dalam struktur organisasi formal maupun informal yang menjadi dasar untuk mengkoordinasikan tindakan-tindakan individu dalam mencapai tujuan bersama. Adapun menurut (Lunenburg, 2020)**,** komunikasi organisasi adalah proses interaksi antaranggota organisasi melalui berbagai saluran, baik vertikal (atasan ke bawahan dan sebaliknya), horizontal (antarbagian yang setara), maupun diagonal (lintas departemen atau fungsi), untuk membentuk kesepahaman dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif di dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Robbins & Judge, (2021), mengemukakan bahwa komunikasi organisasi berfungsi sebagai sarana untuk membangun hubungan interpersonal dan mengkoordinasikan kegiatan di antara karyawan. Melalui komunikasi yang baik, motivasi, moral, dan semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi. Adapun menurut (Kriyantono, 2022), komunikasi organisasi juga berperan sebagai mekanisme kontrol dalam organisasi, di mana pimpinan menggunakan komunikasi untuk memberikan arahan, melakukan evaluasi, serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan nilai organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antarindividu atau kelompok dalam suatu sistem organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Komunikasi organisasi mencakup aspek pertukaran informasi, koordinasi kegiatan, pengambilan keputusan, serta penguatan budaya organisasi yang mendukung terciptanya suasana kerja harmonis dan produktif.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Komunikasi Organisasi

Adapun tujuan dan manfaat Komunikasi Organisasi adalah sebagai berikut:

2.1.3.2.1 Tujuan Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi bertujuan untuk menyampaikan informasi, memengaruhi perilaku, mengoordinasikan kegiatan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis di antara individu dalam organisasi. Menurut (Lunenburg, 2020)

Menurut Robbins & Judge, (2021), terdapat beberapa tujuan komunikasi organisasi, yaitu:

1. Menyampaikan Informasi

   Komunikasi membantu mengalirkan informasi penting dari atasan ke bawahan atau sebaliknya agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif.

2. Membangun Koordinasi

   Komunikasi memungkinkan sinkronisasi tugas antarbagian untuk menghindari tumpang tindih atau kesalahan kerja.

3. Mendorong Motivasi

Melalui komunikasi yang terbuka dan positif, karyawan akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

4. Menumbuhkan Hubungan Interpersonal

   Komunikasi memperkuat hubungan sosial antaranggota organisasi sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis.

5. Mendukung Pengambilan Keputusan

   Komunikasi yang lancar mempermudah penyampaian informasi yang akurat untuk dasar pengambilan keputusan manajerial.

2.1.3.2.2 Manfaat Komunikasi Organisasi

Manfaat Komunikasi organisasi adalah membantu kelancaran arus informasi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan rasa kebersamaan antaranggota organisasi. Menurut (Goldhaber, 2020)

Menurut Katz & Kahn, (2021), Manfaat Komunikasi organisasi antara lain:

1. Meningkatkan Koordinasi Kerja

   Dengan komunikasi yang efektif, pembagian tugas dan tanggung jawab menjadi lebih jelas.

2. Mengurangi Konflik Internal

   Komunikasi terbuka membantu menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

   Karyawan yang merasa didengar akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

4. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa didengar akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti struktur organisasi, budaya organisasi, persepsi individu, media komunikasi yang digunakan, serta kemampuan komunikasi dari setiap anggota organisasi. Menurut (Luthans, 2020).

Menurut Kreitner & Kinicki, (2021), menyebutkan lima faktor utama yang berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi organisasi, yaitu:

1. Struktur Organisasi

   Struktur organisasi menentukan arah dan jalur komunikasi antarindividu atau antarbagian dalam perusahaan. Dalam organisasi yang memiliki struktur hierarkis yang panjang, proses komunikasi cenderung lebih lambat karena harus melewati beberapa jenjang manajerial.

2. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang terbuka dan partisipatif akan mendorong komunikasi yang lebih jujur dan efektif, sedangkan budaya yang otoriter dan tertutup dapat menimbulkan hambatan komunikasi, misalnya ketakutan bawahan dalam menyampaikan pendapat atau kritik kepada atasan.

3. Kemampuan Komunikasi Individu

   Setiap individu dalam organisasi memiliki kemampuan komunikasi yang berbeda. Kemampuan menyampaikan pesan dengan jelas, mendengarkan secara aktif, dan menggunakan bahasa tubuh yang tepat sangat memengaruhi

bagaimana pesan diterima oleh orang lain. Ketidakmampuan individu dalam berkomunikasi dapat menyebabkan salah persepsi dan menurunkan efektivitas kerja tim.

4. Media dan Teknologi Komunikasi

   Perkembangan teknologi digital membawa perubahan besar terhadap cara organisasi berkomunikasi. Penggunaan media seperti email, aplikasi perpesanan internal, atau sistem manajemen proyek online mempermudah distribusi informasi. Namun, pemilihan media yang tidak sesuai dengan jenis pesan dapat menyebabkan salah tafsir, terutama jika pesan yang disampaikan bersifat kompleks atau sensitif.

5. Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi

   Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, saling percaya, dan menghargai perbedaan pendapat akan meningkatkan efektivitas komunikasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan atau konflik dapat membuat karyawan enggan berkomunikasi dengan jujur.

Menurut Pace & Faules, (2019) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi organisasi, yaitu:

1. Aliran Informasi *(Information Flow)*

   Aliran informasi dalam organisasi menentukan bagaimana pesan disampaikan dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya. Aliran komunikasi yang lancar akan mempermudah koordinasi kerja, sedangkan aliran yang terhambat dapat menyebabkan keterlambatan informasi dan kesalahan dalam pengambilan keputusan.

2. Iklim Komunikasi *(Communication Climate)*

Iklim komunikasi yang terbuka dan suportif akan mendorong anggota organisasi untuk menyampaikan ide, saran, maupun kritik secara konstruktif. Sebaliknya, iklim komunikasi yang tertutup dapat menghambat partisipasi dan menurunkan efektivitas komunikasi.

3. Kredibilitas Komunikator *(Communicator Credibility)*

   Kepercayaan terhadap penyampai pesan sangat memengaruhi efektivitas komunikasi. Komunikator yang dianggap kompeten dan jujur akan lebih mudah diterima pesannya dibandingkan dengan komunikator yang kurang dipercaya.

4. Kredibilitas Komunikator *(Communicator Credibility)*

   Pesan yang disampaikan harus jelas, terstruktur, dan mudah dipahami agar tidak menimbulkan kesalahpahaman. Ketidakjelasan pesan dapat menyebabkan interpretasi yang berbeda di antara anggota organisasi.

5. Umpan Balik *(Feedback)*

   Umpan balik merupakan elemen penting dalam komunikasi organisasi karena memungkinkan pengirim pesan mengetahui apakah pesan telah dipahami dengan benar. Dengan adanya umpan balik, proses komunikasi menjadi lebih efektif dan dua arah.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi merupakan proses pertukaran pesan antara individu dalam suatu sistem sosial yang terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Pace & Faules, (2019). Proses ini melibatkan penyampaian informasi secara formal maupun informal yang memungkinkan koordinasi dan kerja sama antar anggota organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang

menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan pemahaman informasi di antara anggota organisasi yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Greenberg & Baron, 2020)

Menurut Robbins & Judge,(2021), menjelaskan bahwa terdapat lima indikator utama komunikasi organisasi yang dapat digunakan untuk menilai efektivitasnya, yaitu:

1. Kejelasan Pesan *(Message Clarity)*

   Kejelasan pesan mengacu pada sejauh mana pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat dipahami dengan baik oleh penerima pesan. Pesan yang jelas, ringkas, dan bebas dari ambiguitas akan mengurangi risiko kesalahpahaman dan meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi.

2. Umpan Balik *(Feedback)*

   Umpan balik merupakan reaksi atau tanggapan dari penerima pesan terhadap informasi yang diterima. Dalam komunikasi organisasi, adanya umpan balik yang cepat dan konstruktif menunjukkan bahwa komunikasi berjalan dua arah dan mendukung interaksi yang efektif antara atasan dan bawahan.

3. Keterbukaan Komunikasi *(Openness of Communication)*

   Keterbukaan mencerminkan sejauh mana anggota organisasi merasa bebas untuk menyampaikan pendapat, kritik, atau ide tanpa rasa takut.

4. Ketepatan Informasi *(Accuracy of Information)*

   Ketepatan informasi penting untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan menghindari terjadinya miskomunikasi yang dapat menimbulkan kesalahan kerja.

5. Media atau Saluran Komunikasi *(Communication Channel)*

   Pemilihan media atau saluran komunikasi yang sesuai sangat berpengaruh terhadap efektivitas penyampaian pesan.

Menurut Pace & Faules, (2021), terdapat beberapa indikator utama komunikasi organisasi yang dapat digunakan untuk menilai efektivitasnya, yaitu:

1. Pemahaman Pesan *(Message Understanding)*

   Pemahaman pesan menunjukkan sejauh mana informasi yang disampaikan dapat diterima dan dimengerti dengan baik oleh penerima. Komunikasi yang efektif terjadi pesan yang disampaikan tidak menimbulkan ambiguitas dan dapat diinterpretasikan sesuai maksud pengirim.

2. Umpan Balik *(Feedback)*

   Umpan balik merupakan respons dari penerima pesan yang menunjukkan bahwa komunikasi berjalan dua arah. Umpan balik yang jelas dan tepat waktu membantu memastikan bahwa pesan telah dipahami dengan benar serta memungkinkan adanya perbaikan dalam proses komunikasi.

3. Keterbukaan *(Openness)*

   Keterbukaan dalam komunikasi mencerminkan adanya kebebasan bagi anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun kritik. Lingkungan yang terbuka akan meningkatkan kepercayaan dan memperlancar arus komunikasi antarindividu.

4. Ketepatan Informasi *(Information Accuracy)*

   Ketepatan informasi berkaitan dengan keakuratan dan kebenaran pesan yang disampaikan. Informasi yang akurat sangat penting untuk mendukung

pengambilan keputusan dan menghindari kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. Saluran Komunikasi *(Communication Channels)*

   Pemilihan saluran komunikasi yang tepat, baik formal maupun informal, sangat memengaruhi efektivitas penyampaian pesan. Saluran yang sesuai akan mempercepat penyampaian informasi dan meminimalkan distorsi pesan.

2.1.4 *Employee Engagement*

2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee Engagement atau keterikatan karyawan merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia modern yang menggambarkan tingkat komitmen emosional, motivasi, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya serta terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Employee engagement* tidak hanya mencerminkan kepuasan kerja, tetapi juga mencakup sejauh mana karyawan berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi dan merasa memiliki keterikatan terhadap nilai-nilai perusahaan.

Menurut Kahn, (1990), *employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan di mana individu secara penuh mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama melaksanakan peran kerja. Keterlibatan ini membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan mampu memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi. Sementara itu, Menurut (Saks, 2021), menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah hasil dari hubungan timbal balik antara individu dan organisasi. Ketika organisasi memperlakukan karyawannya dengan baik, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, maka karyawan akan menunjukkan keterlibatan dan dedikasi yang lebih tinggi. Adapun menurut (Schaufeli & Bakker, 2020a), *employee engagement* mencakup tiga dimensi utama, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh). Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan menunjukkan energi positif, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta fokus penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam pandangan (Albrecht et al.), *employee engagement* merupakan konstruk multidimensional yang mencakup aspek afektif, kognitif, dan perilaku yang saling berkaitan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya didorong oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung, seperti kepemimpinan yang inspiratif dan komunikasi yang efektif. Sedangkan (Macey & Schneider, 2022), berpendapat bahwa *employee engagement* adalah kondisi psikologis positif yang mendorong karyawan untuk berperilaku proaktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian kinerja tinggi. Mereka menekankan bahwa engagement berbeda dengan motivasi kerja biasa karena mencakup keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena rasa memiliki dan keinginan untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara berkelanjutan.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat *Employee Engagement*

2.1.4.2.1 Tujuan *Employee Engagement*

Tujuan *employee engagement* adalah meningkatkan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, serta budaya organisasi yang positif sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. Menurut (Saks, 2021)

Menurut (Albrecht et al.,)terdapat beberapa tujuan spesifik dari *employee engagement*, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, karena karyawan yang engaged bekerja dengan penuh energi dan dedikasi.
2. Mengurangi tingkat turnover dan absensi, karena keterikatan emosional membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.
3. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja, karena engagement mendorong perasaan positif terhadap pekerjaan.
4. Meningkatkan kolaborasi dan inovasi, sebab karyawan yang engaged cenderung proaktif dalam memberikan ide-ide baru dan solusi kreatif bagi organisasi.

2.1.4.2.2 Manfaat *Employee Engagement*

Manfaat utama dari *employee engagement* adalah terciptanya karyawan yang berenergi tinggi (*vigor*), berdedikasi (*dedication*), dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan (*absorption*). Menurut (Schaufeli & Bakker, 2020a)

Menurut Macey & Schneider, (2020), manfaat *employee engagement* meliputi beberapa aspek penting, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, karena karyawan yang engaged memberikan pelayanan dengan sepenuh hati.
2. Menumbuhkan loyalitas dan retensi karyawan, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang.
3. Meningkatkan citra positif perusahaan, karena engagement mencerminkan budaya kerja yang sehat dan profesional.
4. Mendorong inovasi dan adaptabilitas organisasi, di mana karyawan engaged cenderung lebih kreatif dan terbuka terhadap perubahan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Faktor-faktor utama yang memengaruhi *employee engagement* terdiri atas dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*), keadilan organisasi (*organizational justice*), karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), dan dukungan dari atasan (*supervisory support*). Saks menjelaskan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan organisasi, seperti keadilan dalam sistem penghargaan dan kesempatan pengembangan karier, maka semakin tinggi pula rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Saks, 2021). Hal ini juga didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa employee engagement dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang suportif, kepemimpinan yang efektif, serta kesempatan pengembangan diri yang mampu meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi (Bakker & Albrecht, 2021)

Menurut Albrecht et al., (2021), menambahkan bahwa terdapat lima faktor utama yang memengaruhi *employee engagement*, yaitu:

1. Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk engagement karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan emosional, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan timnya akan meningkatkan kepercayaan serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional, khususnya, terbukti dapat menumbuhkan rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan

2. Budaya Organisasi yang Positif

   Lingkungan kerja dengan budaya yang terbuka, saling menghormati, dan berorientasi pada kolaborasi mampu mendorong engagement yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang sehat memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat, berinovasi, dan merasa dihargai atas kontribusinya.

3. Dukungan dan Pengakuan dari Atasan

   Pengakuan yang tulus atas hasil kerja karyawan memiliki dampak besar terhadap motivasi dan engagement. Karyawan yang merasa usahanya dihargai akan lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Selain itu, dukungan berupa bimbingan dan komunikasi terbuka dengan atasan juga meningkatkan rasa keterlibatan dalam organisasi.

4. Kesempatan Pengembangan Diri dan Karier

   Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar, berkembang, dan mengembangkan kariernya cenderung lebih engaged dalam pekerjaannya. Ketika organisasi menyediakan pelatihan, promosi, atau jalur karier yang jelas, karyawan merasa bahwa mereka memiliki masa depan di perusahaan tersebut.

5. Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work-Life Balance)*

Faktor keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat memengaruhi engagement. Organisasi yang memberikan fleksibilitas waktu kerja dan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan akan menciptakan engagement yang lebih berkelanjutan. Ketika karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan, mereka lebih fokus dan produktif dalam bekerja.

Menurut Bakker & Demerouti, (2020)terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi *employee engagement*, yaitu:

1. Kepemimpinan *(Leadership)*

   Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan engagement karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta motivasi akan mendorong karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Gaya kepemimpinan yang suportif juga mampu meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan.

2. Sumber Daya Pekerjaan *(Job Resources)*

   Ketersediaan sumber daya seperti dukungan organisasi, fasilitas kerja, serta hubungan kerja yang baik akan meningkatkan keterlibatan karyawan. Sumber daya pekerjaan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan mengurangi stres kerja.

3. Tuntutan Pekerjaan *(Job Demands)*

   Ketersediaan sumber daya seperti dukungan organisasi, fasilitas kerja, serta hubungan kerja yang baik akan meningkatkan keterlibatan karyawan. Sumber

daya pekerjaan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan mengurangi stres kerja.

4. Dukungan Sosial *(Social Support)*

   Dukungan dari atasan maupun rekan kerja sangat memengaruhi tingkat engagement. Lingkungan kerja yang saling mendukung dan menghargai akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih terlibat dalam aktivitas kerja.

5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan *(Work-Life Balance)*

   Faktor keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat memengaruhi engagement. Organisasi yang memberikan fleksibilitas waktu kerja dan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan akan menciptakan engagement yang lebih berkelanjutan. Ketika karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan, mereka lebih fokus dan produktif dalam bekerja.

2.1.4.4 Indikator Employee Engagement

E*mployee engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang terdiri atas tiga indikator utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga indikator ini menggambarkan sejauh mana karyawan menunjukkan energi, keterlibatan emosional, dan fokus penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator tersebut sering digunakan dalam penelitian modern untuk mengukur tingkat keterlibatan karyawan secara kuantitatif karena mampu merepresentasikan dimensi afektif dan perilaku dari engagement dalam konteks organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker (2021).

Menurut Albrecht et al, (2021) menguraikan empat indikator utama *employee engagement* yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan merasa terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat dan Energi Kerja)

   Vigor mencerminkan tingkat energi dan ketahanan mental karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *vigor* tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, daya tahan terhadap stres kerja, serta keinginan kuat untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Mereka tidak mudah lelah dan tetap termotivasi meskipun menghadapi tantangan

2. *Dedication* (Dedikasi dan Keterlibatan Emosional)

   Dedication menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bangga, antusias, dan terlibat secara emosional terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berdedikasi tinggi biasanya menunjukkan komitmen kuat dan memiliki rasa makna terhadap peran yang dijalankannya di dalam organisasi.

3. *Absorption* (Keterpusatan dan Konsentrasi Penuh)

   Absorption menunjukkan sejauh mana karyawan dapat tenggelam dalam pekerjaannya dengan konsentrasi penuh. Mereka sering merasa waktu berlalu cepat saat bekerja dan sulit melepaskan diri dari tugas yang sedang dijalankan karena memiliki keterlibatan kognitif yang tinggi terhadap pekerjaan.

4. *Commitment* (Komitmen Organisasional)

   Commitment menggambarkan loyalitas dan kesediaan karyawan untuk bertahan serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya memiliki niat jangka panjang untuk terus bekerja di perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan bersama.

Menurut Schaufeli & Bakker, (2020), terdapat beberapa indikator utama yang digunakan untuk mengukur *employee engagement*, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat dan Energi Kerja)

   Vigor mencerminkan tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki vigor tinggi menunjukkan antusiasme dalam menjalankan tugas serta mampu bertahan menghadapi tekanan kerja tanpa mudah merasa Lelah.

2. *Dedication* (Dedikasi dan Keterlibatan Emosional)

   Dedication menggambarkan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan rasa bangga, antusias, serta perasaan bermakna terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan menunjukkan komitmen kuat terhadap organisasi.

3. *Absorption* (Keterlibatan Penuh dalam Pekerjaan)

   Absorption menunjukkan kondisi di mana karyawan terlibat secara penuh dan fokus dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat absorption tinggi cenderung tenggelam dalam pekerjaan, merasa waktu berlalu dengan cepat, serta sulit melepaskan diri dari tugas yang sedang dikerjakan.

4. *Work Enthusiasm* (Antusiasme Kerja)

   Work Enthusiasm mencerminkan perasaan positif dan semangat karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan yang antusias akan menunjukkan sikap proaktif, memiliki motivasi tinggi, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Model ini didasarkan pada teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa faktor internal seperti disiplin dan keterlibatan emosional, serta faktor eksternal seperti komunikasi efektif, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. (Bakker & Albrecht, 2020)

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja, efektivitas pelaksanaan tugas sulit dicapai karena muncul perilaku tidak konsisten, penurunan etos kerja, dan meningkatnya kesalahan operasional. Oleh karena itu, disiplin menjadi salah satu indikator penting dalam pengukuran kinerja individu di perusahaan. Menemukan bahwa disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu, dan ketaatan pada prosedur operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Temuan tersebut menguatkan bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu strategi penting untuk mendorong pencapaian target kinerja organisasi.Menurut (Hasibuan, 2020),(Siswadi, 2020)

Hasil penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Putra & Rahmawati, 2020), (Sari & Widodo, 2021), (Hidayat et al., 2022), (Prasetyo & Lestari, 2023), (Nugroho & Saputra, 2024), Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kepatuhan terhadap standar kerja. karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi

memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang disiplin. disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan pada sektor industri manufaktur. disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui ketepatan waktu, kepatuhan aturan, dan tanggung jawab kerja. disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian target organisasi. penelitian-penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan determinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi Organisasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain untuk mencapai pemahaman bersama yang mendukung tujuan perusahaan. Ketika komunikasi berjalan efektif, karyawan dapat memahami peran dan tanggung jawabnya secara lebih baik, sehingga mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja kerja secara keseluruhan. Menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif, terutama kejelasan informasi dan umpan balik dari atasan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kualitas komunikasi internal berperan dalam meminimalkan kesalahpahaman kerja dan meningkatkan produktivitas. Menurut (Robbins & Judge, 2021),(Jufrizen, 2018)

Hasil penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Rahman & Santoso, 2020), (Putri et al., 2021), (Halim & Kurniawan, 2022), (Siregar & Lubis, 2023), (Wijaya & Pratama, 2024), Menyatakan bahawa komunikasi organisasi yang

efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu memperjelas tugas dan mengurangi kesalahan kerja.

2.2.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat *(vigor)*, dedikasi *(dedication)*, dan penyerapan *(absorption)* terhadap pekerjaan. Karyawan yang engaged biasanya lebih produktif, berinisiatif tinggi, serta berupaya memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Dalam konteks dunia kerja modern, keterlibatan emosional dan psikologis karyawan menjadi penentu utama dalam membangun performa organisasi yang berkelanjutan. Juga menemukan bahwa employee engagement yang tinggi, ditandai dengan semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam tugas, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang engaged cenderung memberikan usaha ekstra dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Schaufeli & Bakker, 2020b),(Siswadi, 2021)

Hasil Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Anitha, 2020), (Albrecht et al., 2021), (Saks & Gruman, 2022), (Wijaya et al., 2024), (Putra & Setiawan, 2023) Menghasilkan temuan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena keterikatan emosional mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Employee Engagement

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati norma serta nilai organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja. Ketika karyawan menunjukkan kedisiplinan, mereka menciptakan

lingkungan kerja yang tertib dan produktif, sehingga memunculkan rasa memiliki dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan kata lain, kedisiplinan merupakan pondasi utama dalam membangun *employee engagement* yang kuat di lingkungan kerja. Mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang baik berhubungan positif dengan tingkat employee engagement. Lingkungan kerja yang tertib dan aturan yang diterapkan secara adil membuat karyawan merasa nyaman dan lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Menurut (Handoko, 2020), (Jufrizen, 2019)

Hasil Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Supriyanto, 2020), (Rahmawati et al., 2021), (Hidayah & Putra, 2022), (Prakoso & Lestari, 2023), (Sari & Nugroho, 2024), Menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan saling memengaruhi dan membuktikan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang teratur sehingga meningkatkan employee engagement.

2.2.5 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan partisipasi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Ketika komunikasi berlangsung dua arah dan transparan, karyawan merasa dihargai, didengarkan, serta lebih termotivasi untuk terlibat aktif dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Dengan demikian, kualitas komunikasi yang baik menjadi salah satu faktor utama yang mendorong keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menemukan bahwa komunikasi organisasi yang terbuka dan dua arah mampu meningkatkan employee engagement, karena karyawan merasa

dilibatkan, dihargai pendapatnya, dan memperoleh informasi yang jelas mengenai tujuan dan kebijakan perusahaan. Menurut (Siregar, 2021), (Siswadi, 2022)

Hasil Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Karanges et al., 2020), (Men & Yue, 2021), (Ruck et al., 2022), (Verčič & Špoljarić, 2023), (Putri & Handayani, 2024). Menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dan saling memengaruhi, menemukan bahwa komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat employee engagement karena karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam organisasi.

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Disiplin kerja berperan sebagai bentuk komitmen individu terhadap organisasi, yang kemudian mendorong munculnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Dengan meningkatnya *employee engagement*, karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan memberikan kontribusi terbaik, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal. Menurut (Putra & Rahmawati, 2020),

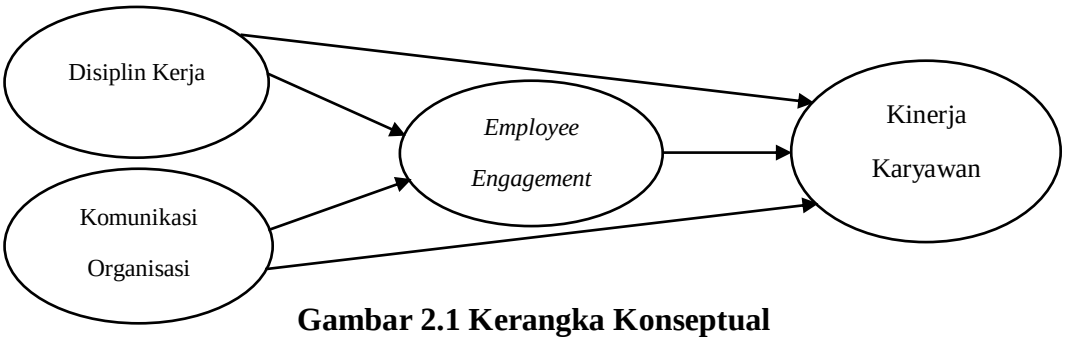
Hasil Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Anitha & Begum, 2022), (Saks, 2020), (Albrecht et al., 2022), (Putra & Wijaya, 2023). Menunjukkan bahwa employee engagement berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, yang selanjutnya berdampak positif pada peningkatan kinerja.

2.2.7 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa didengar dan memperoleh informasi yang jelas, mereka cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja (*engagement*) yang lebih tinggi, sehingga termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Menurut (Kurniawan & Setiawati, 2021)

Hasil Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Karanges et al., 2021),(Men & Bowen, 2020), Menunjukkan bahwa employee engagement berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam memperkuat hubungan tersebut. Menghasilkan temuan bahwa komunikasi organisasi yang terbuka dan partisipatif mampu meningkatkan employee engagement, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Dioleh Oleh Peneliti

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan data empiris. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif berfungsi untuk mengarahkan analisis hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam model penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya Menurut (Sugiyono, 2021) , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.
3. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri.
5. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri.
6. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri.
7. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis dengan metode statistik guna mengetahui hubungan antar variabel. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan secara objektif. Menurut (Sugiyono, 2021)

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai bagaimana suatu variabel diukur secara konkret dan spesifik dalam penelitian, sehingga dapat diuji secara empiris. Definisi operasional merupakan penjabaran dari variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur melalui instrumen tertentu, seperti kuesioner atau observasi. Dengan adanya definisi operasional, peneliti dapat memastikan bahwa setiap variabel memiliki ukuran yang jelas dan dapat diinterpretasikan secara konsisten, sehingga hasil penelitian menjadi objektif dan terukur. Menurut (Sugiyono, 2021)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item

Tabel 3.1 Definisi Operasional

1	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawabnya dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas kerja (Mangkunegara, 2017)	1-2 3-4 5-6 7-8
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	1) Kepatuhan terhadap jam kerja 2) Ketaatan terhadap aturan Perusahaan 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4) Kepatuhan terhadap instruksi atasan 5) Ketepatan waktu penyelesaian tugas (Hasibuan, 2020)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
3	Komunikasi Organisasi	Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi antara individu atau kelompok dalam lingkungan kerja untuk menciptakan koordinasi, pemahaman, dan kerja sama yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.	1) Kejelasan pesan 2) Umpan Balik 3) Keterbukaan Komunikasi 4) Ketepatan informasi 5) Media atau Saluran komunikasi (Robbins & Judge, 2021)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
4	*Employee Engagement*	*Employee engagement* adalah tingkat keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi, yang mendorong mereka untuk berkontribusi maksimal dan bertahan dalam perusahaan.	1) *Vigor* (semangat kerja) 2*) Dedication* (pengabdian) 3) *Absorption* (keterlibatan penuh) 4) *Antusiasme* terhadap pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2021)	1-2 3-4 5-6 7-8

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pacific Palmindo Industri Jl. Pulau Bawean, Kawasan Industri Medan (KIM) II, Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian Dilaksanakan mulai bulan September 2025 Sampai bulan Desember 2025. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada table berikut:

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan/Minggu																							
		September 2025				Oktober 2025				November 2025				Desember 2025				Januari 2026				Februari 2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Revisi																								
7	Pengumpulan Data																								
8	Pengolahan Data																								
9	Penulisan Skripsi																								
10	Bimbingan Skripsi																								
11	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Populasi Dan Sample

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus perhatian peneliti untuk diteliti serta ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Pacific Palmindo Industri, yang berjumlah 215 orang yang terdiri dari berbagai divisi, seperti bagian produksi, administrasi, pemasaran, keuangan, dan logistik. Populasi ini dipilih karena dianggap memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, komunikasi organisasi, employee engagement, dan kinerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2021)

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah Pegawai
1	Divisi Produksi	85
2	Divisi Quality Control (QC)	25
3	Divisi Maintenance (Perawatan Mesin)	20
4	Divisi Gudang dan Logistik	30
5	Divisi Administrasi & Keuangan	25
6	Divisi Sumber Daya Manusia (HRD)	10
7	Divisi Pemasaran dan Penjualan	15
TOTAL	**Keseluruhan Karyawan**	**215**

Sumber: (PT. Pacific Palmindo Industri 2025).

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan dalam penelitian untuk mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi cukup besar yaitu 215 karyawan, maka penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan *(margin of error)* sebesar 5%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel ketika peneliti memiliki data jumlah populasi yang pasti, dengan tujuan agar hasil penelitian dapat merepresentasikan populasi secara akurat. Menurut (Sugiyono, 2021)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)2}$$

Keterangan:

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi (215 orang)

e= tingkat kesalahan (5% atau 0,05)

$$n = \frac{215}{1+215(0,05)2} = \frac{215}{1+0,5375} = \frac{215}{1,5375} = 139,84$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 140 responden yang diambil secara proportional random sampling agar mewakili setiap divisi dalam perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan memahami pandangan mereka secara langsung. Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang disiplin kerja, komunikasi organisasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan di PT. Pacific Palmindo Industri, terutama dalam konteks kendala dan praktik manajerial yang dihadapi di lapangan. Menurut (Sugiyono, 2021)

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan terstruktur yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari 140 responden mengenai variabel disiplin kerja, komunikasi organisasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert lima poin untuk memudahkan pengukuran sikap dan persepsi. Menurut (Creswell, 2020)

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaanya	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	1
2	S	Setuju	2
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	4
5	STS	Sangat Tidak Setuju	5

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reilibilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti mengunakan aplikasi PLS dengan mengunakan analisis outer model.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik, baik deskriptif maupun inferensial, untuk menguji hubungan antarvariabel yang terukur secara empiris. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, seperti rata-rata, persentase, dan standar deviasi, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis, seperti uji regresi linier dan analisis jalur (*path analysis*). Dalam konteks penelitian ini, analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Palmindo Industri. Menurut (Sugiyono, 2021)

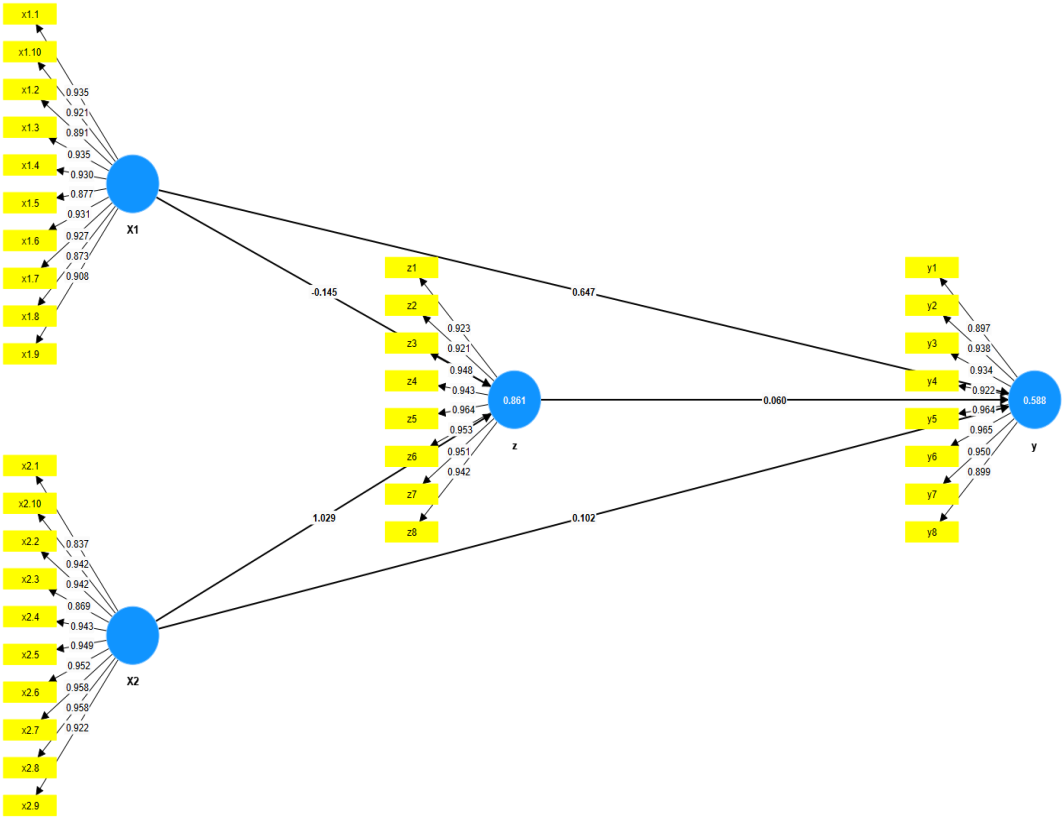
Dalam penelitian dengan hubungan multivariat antarvariabel, analisis yang umum digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Metode ini digunakan karena mampu menguji hubungan kompleks antara variabel laten dan indikatornya secara simultan, serta sesuai untuk ukuran sampel yang relatif kecil hingga menengah. SEM-PLS juga memungkinkan pengujian pengaruh mediasi, seperti peran *employee engagement* dalam hubungan antara disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, yang memberikan hasil berupa nilai *outer model*, *inner model*, serta uji *bootstrapping* untuk mengukur signifikansi hubungan antarvariabel. Menurut (Hair et al., 2021)

Menurut Kline (2020) menekankan pentingnya validitas dan reliabilitas dalam analisis data kuantitatif untuk memastikan keakuratan hasil penelitian. Validitas diuji melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan

reliabilitas diuji menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Tahapan analisis data dalam penelitian ini mencakup:

1. Uji validitas
2. Uji model pengukuran (*outer model*)
3. Uji model struktural (*inner model*)
4. Uji hipotesis melalui nilai *t-statistic* dan *p-value*.

Dengan langkah-langkah tersebut, hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia. (Kline, 2020)



Gambar 3.1 Model Struktural Penelitian

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dengan variabel laten dalam model PLS *(Partial Least Squares).*

Tujuannya adalah untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk penelitian, meliputi uji *convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.* Model ini memastikan bahwa setiap indikator benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan konsisten. Menurut (Hair et al., 2021)

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengungkap data sesuai dengan konsep atau variabel yang diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila butir pertanyaan yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, validitas dapat diuji menggunakan korelasi antara skor item dengan skor total, atau dengan melihat nilai *loading factor* pada analisis PLS. Semakin tinggi nilai korelasi atau *loading factor*, maka semakin tinggi pula tingkat validitasnya. (Sugiyono, 2022)

1. *Convergen Validity*

Convergent validity menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dari satu konstruk saling berkorelasi tinggi dan mengukur konsep yang sama. Nilai *loading factor* yang direkomendasikan minimal 0,70, sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,50 agar dianggap memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian, indikator dianggap valid jika mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruk yang diwakilinya (Hair et al., 2021)

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa konstruk satu berbeda dengan konstruk lainnya, artinya indikator dari suatu konstruk tidak

memiliki korelasi tinggi dengan konstruk lain. Salah satu cara mengukurnya adalah dengan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* dan *Cross Loading*, di mana nilai akar kuadrat AVE dari suatu konstruk harus lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Jika kriteria ini terpenuhi, maka konstruk dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Henseler et al., 2015)

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variabel coefficient. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of Thumb biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih dari 0,7. Composite reliability menunjukkan derajat yang mengidikasikan common latent (unobserved), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat composite reliability adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut (Ghozali & Latan, 2015)

4. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach's alpha > (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.3 Analisis Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan melalui beberapa ukuran utama seperti nilai *R-Square, F-Square,* serta nilai *Q-Square* untuk mengukur kemampuan prediktif model. Hasil analisis ini membantu peneliti memahami seberapa kuat

variabel independen memengaruhi variabel dependen dan menilai kualitas model secara keseluruhan. Menurut (Hair et al., 2021)

1. *R-Square* (R^2)

Nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah. Dengan demikian, semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model tersebut dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten yang diuji. Menurut (Hair et al., 2021)

2. *F-Square* (F^2)

Interpretasi nilai F^2 adalah 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 pengaruh sedang, dan 0,35 pengaruh besar. Nilai ini memberikan gambaran tentang pentingnya masing-masing variabel dalam model, di mana variabel dengan F^2 rendah dapat dianggap memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap model penelitian. Menurut (Sarstedt et al., 2020)

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antarvariabel dalam model struktural. Dalam konteks *Partial Least Squares* (PLS), pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* dan *p-values* hasil *bootstrapping*. Nilai ini menunjukkan arah, kekuatan, serta signifikansi pengaruh antarvariabel yang diuji dalam model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu pengujian pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total, guna memberikan gambaran menyeluruh terhadap hubungan antarvariabel laten. Menurut (Juliandi, 2018)

1. Pengaruh Langsung *(Direct Effect)*

a. Koefisien Jalur Positif

Koefisien jalur positif menunjukkan bahwa variabel independen memiliki hubungan searah dengan variabel dependen. Artinya, ketika nilai variabel independen meningkat, maka variabel dependen juga akan meningkat. Nilai koefisien jalur positif ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi bersifat konstruktif terhadap hasil kinerja variabel dependen. Semakin besar nilai positifnya, semakin kuat pula hubungan antarvariabel.

b. Koefisien Jalur Negatif

Koefisien jalur negatif menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat berlawanan arah. Artinya, ketika nilai variabel independen meningkat, maka nilai variabel dependen justru menurun. Nilai koefisien negatif ini menandakan bahwa variabel independen memberikan efek penurunan terhadap variabel dependen, sehingga interpretasinya harus memperhatikan konteks penelitian untuk memahami penyebab hubungan tersebut.

2. Pengaruh Tidak Langsung *(Indirect Effect)*

a. *P-values* Signifikan

Apabila nilai *p-value* < 0,05, maka pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan, artinya variabel mediasi berhasil memperkuat atau menjembatani hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, efek mediasi dianggap efektif dan memiliki peranan penting dalam jalur pengaruh tersebut.

b. *P-values* Tidak Signifikan

Sebaliknya, jika nilai *p-value* > 0,05, maka pengaruh tidak langsung dinyatakan tidak signifikan, artinya variabel mediasi tidak memiliki peran berarti dalam hubungan antarvariabel. Dengan demikian, hubungan antarvariabel independen dan dependen lebih dominan terjadi secara langsung tanpa dimediasi oleh variabel intervening.

c. Total Efek *(Total Effect)*

Total efek yang signifikan menunjukkan bahwa keseluruhan model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Nilai total efek yang tinggi mencerminkan bahwa kombinasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen memberikan kontribusi besar terhadap perubahan variabel dependen. Menurut (Juliandi, 2018)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Dekskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 10 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Komunikasi Orgisasi (X2), dan 8 pertanyaan untuk variabel *Employee Engagement* (Z). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 140 karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan. Sebagai sampel penelitian ini menggunkan metode *Skala Likert.*

4.1.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	121	86,4%
2	Perempuan	19	13,6%
Jumlah		**140**	**100%**

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian adalah laki-laki sebanyak 121 orang (86,4%) dan perempuan sebanyak 19 orang (13,6%). Penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Distribusi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	3	2,1%
2	25-35 tahun	34	24,3%
3	36-45 tahun	30	21,4%

4	46-56 tahun	57	40,7%
5	> 56 tahun	16	11,4%
Jumlah		**140**	**100%**

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berusia ≤ 25 tahun 3 orang (2,1%), 25-35 Tahun 34 orang (24,3%), kemudian 36-45 tahun sebanyak 30 orang (21,4%), 46-56 tahun sebanyak 57 orang (40,7%), sedangkan > 56 tahun sebanyak 16 orang (11,4%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi berusia 46-56 tahun.

Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	87	62,1%
2	S1 >	53	37,9%
Jumlah		**140**	**100%**

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan D3 sebanyak 87 orang (62,1%), dan berpendidikan S1 sebanyak 53 orang (37,9%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi berpendidikan D3.

4.1.1.2 Jawaban Angket Responden

1. Distribusi Jawaban Kinerja Keryawan Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat deskripsikan sebagai berikut:

Table 4.4 Distribusi Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.	0	0%	0	0%	4	2,9%	19	13,6%	117	83,6%
2	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.	0	0%	1	0,7%	4	2,9%	12	8,6%	123	87.9%

3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan.	0	0%	4	2,9%	0	0%	9	6,4%	127	90,7%
4	Saya dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan secara konsisten.	0	0%	0	0%	5	3.6%	12	8,6%	123	87,9%
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	0%	3	2.1%	2	1,4%	13	9,3%	122	87,1%
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.	0	0%	2	1,4%	3	2,1%	14	10%	121	86,4%
7	Saya mampu menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas	0	0%	0	0%	4	2,9%	14	10%	122	87.1%
8	Saya dapat bekerja secara efisien tanpa membuang waktu kerja.	0	0%	0	0%	2	1,4%	15	10,7%	123	87,9%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan " Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar Perusahaan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 83,6% dari 117 responden.
2. Untuk pertanyaan " Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar Perusahaan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.
3. Untuk pertanyaan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 90,7% dari 127 responden.
4. Untuk pertanyaan "Saya dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan secara konsisten" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 90,7% dari 127 responde
5. Untuk pertanyaan "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.

6. Untuk pertanyaan “Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.
7. Untuk pertanyaan “Saya mampu menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.
8. Untuk pertanyaan “Saya dapat bekerja secara efisien tanpa membuang waktu kerja.” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.

2. Distribusi Jawaban Disiplin Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Disiplin Kerja

No	Indikator Disiplin Kerja	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	0	0%	0	0%	5	3,6%	11	7,9%	124	88,6%
2	Saya mematuhi waktu istirahat sesuai dengan ketentuan perusahaan.	0	0%	0	0%	3	2,1%	13	9,3%	124	88,6%
3	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan.	0	0%	0	0%	2	1,4%	13	9,3%	125	89,3%
4	Saya menghindari pelanggaran terhadap aturan perusahaan.	0	0%	1	0,7%	3	2,1%	13	9,3%	123	87,9%
5	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya.	0	0%	2	1,4%	5	3,6%	11	7,9%	122	87,1%
6	Saya menyelesaikan pekerjaan meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.	0	0%	1	0,7%	1	0,7%	16	11,4%	122	87,1%
7	Saya melaksanakan instruksi atasan dengan baik dan tepat.	0	0%	1	0.7%	3	2,1%	11	7,9%	125	89,3%
8	Saya tidak mengabaikan arahan yang diberikan oleh atasan.	0	0%	1	0,7%	1	0,7%	14	10%	124	88,6%
9	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang	0	0%	1	0,7%	1	0,7%	15	10,7%	123	8 7,9%

	ditentukan										
10	Saya mampu mengatur waktu agar pekerjaan selesai tepat waktu.	0	0%	1	0,7%	2	1,4%	15	10,7%	122	87,1%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan "Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 88,6% dari 124 responden.
2. Untuk pertanyaan "Saya mematuhi waktu istirahat sesuai dengan ketentuan perusahaan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 88,6% dari 124 responden.
3. Untuk pertanyaan "Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 89,3% dari 125 responden.
4. Untuk pertanyaan "Saya menghindari pelanggaran terhadap aturan perusahaan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.
5. Untuk pertanyaan "Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.
6. Untuk pertanyaan "Saya menyelesaikan pekerjaan meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.
7. Untuk pertanyaan "Saya melaksanakan instruksi atasan dengan baik dan tepat" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 89,3% dari 125 responden.

8. Untuk pertanyaan “Saya tidak mengabaikan arahan yang diberikan oleh atasan” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 88,6% dari 124 responden.
9. Untuk pertanyaan “Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.
10. Untuk pertanyaan “Saya mampu mengatur waktu agar pekerjaan selesai tepat waktu” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.

3. Distribusi Jawaban Komunikasi Organisasi Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Komunikasi Organisasi

No	Indikator Komunikasi Organisasi	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Informasi yang saya terima dari atasan disampaikan dengan jelas.	0	0%	0	0%	3	2,1%	13	9,3%	124	88,6%
2	Saya memahami instruksi kerja yang diberikan oleh atasan..	0	0%	0	0%	4	2,9%	13	9,3%	123	87,9%
3	Saya menerima umpan balik dari atasan terkait hasil pekerjaan saya	0	0%	0	0%	3	2,1%	8	5,7%	129	92,1%
4	Umpan balik yang diberikan membantu saya meningkatkan kinerja	0	0%	1	0,7%	3	2,1%	14	10%	122	87,1%
5	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat atau saran kepada atasan.	0	0%	0	0%	5	3,6%	14	10%	121	86,4%
6	Atasan bersedia mendengarkan masukan dari karyawan	0	0%	2	1,4%	4	2,9%	12	8,6%	122	87,1%
7	Informasi yang disampaikan perusahaan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.	0	0%	2	1,4%	2	1,4%	15	10,7%	121	86,4%
8	Informasi yang saya terima jarang menimbulkan kesalah pahaman	0	0%	0	0%	5	3,6%	12	8,6%	123	87,9%
9	Media komunikasi yang digunakan perusahaan memudahkan penyampaian informasi	0	0%	0	0%	4	2,9%	14	10%	122	87,1%
10	Saluran komunikasi di perusahaan berjalan dengan efektif	0	0%	0	0%	4	2,9%	14	10%	122	87,1%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan “Informasi yang saya terima dari atasan disampaikan dengan jelas.” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 88,6% dari 124 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya memahami instruksi kerja yang diberikan oleh atasan..” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya menerima umpan balik dari atasan terkait hasil pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 92,1% dari 129 responden.
4. Untuk pertanyaan “Umpan balik yang diberikan membantu saya meningkatkan kinerja” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.
5. Untuk pertanyaan “Saya merasa bebas menyampaikan pendapat atau saran kepada atasan” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 86,4% dari 121 responden.
6. Untuk pertanyaan “Atasan bersedia mendengarkan masukan dari karyawan” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.
7. Untuk pertanyaan “Informasi yang disampaikan perusahaan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 86,4% dari 121 responden.

8. Untuk pertanyaan "Informasi yang saya terima jarang menimbulkan kesalah pahaman" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.
9. Untuk pertanyaan "Media komunikasi yang digunakan perusahaan memudahkan penyampaian informasi" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.
10. Untuk pertanyaan "Saluran komunikasi di perusahaan berjalan dengan efektif" mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,1% dari 122 responden.

4. Distribusi Jawaban *Employee Engagement* Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi *Employee Engagement*

No	Indikator *Employee Engagement*	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa bersemangat saat memulai pekerjaan setiap hari	0	0%	0	0%	3	2,1%	14	10%	123	87,9%
2	Saya memiliki energi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	2	1,4%	19	13,6%	119	85%
3	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini	0	0%	0	0%	4	2,9%	15	10,7%	121	86,4%
4	Saya bersedia memberikan usaha terbaik untuk Perusahaan	0	0%	0	0%	2	1,4%	18	12,9%	120	85,7%
5	Saya sering larut dalam pekerjaan yang saya lakukan	0	0%	0	0%	4	2,9%	15	10,7%	121	86,4%
6	Saya tetap fokus pada pekerjaan meskipun menghadapi gangguan	0	0%	0	0%	3	2,1%	14	10%	123	87,9%
7	Saya antusias dalam menjalankan tugas sehari-hari.	0	0%	0	0%	4	2,9%	18	12,9%	118	84,3%
8	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	0	0%	0	0%	3	2,1%	19	13,6%	118	84,3%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan “Saya merasa bersemangat saat memulai pekerjaan setiap hari” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya memiliki energi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 85% dari 119 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 86,4% dari 121 responden.
4. Untuk pertanyaan “Saya bersedia memberikan usaha terbaik untuk Perusahaan” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 85,7% dari 120 responden.
5. Untuk pertanyaan “Saya sering larut dalam pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 86,4% dari 121 responden.
6. Untuk pertanyaan “Saya tetap fokus pada pekerjaan meskipun menghadapi gangguan” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 87,9% dari 123 responden.
7. Untuk pertanyaan “Saya antusias dalam menjalankan tugas sehari-hari.” mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 84,3% dari 118 responden.

8. Untuk pertanyaan "Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini." mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, yaitu sebesar 84,3% dari 118 responden.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

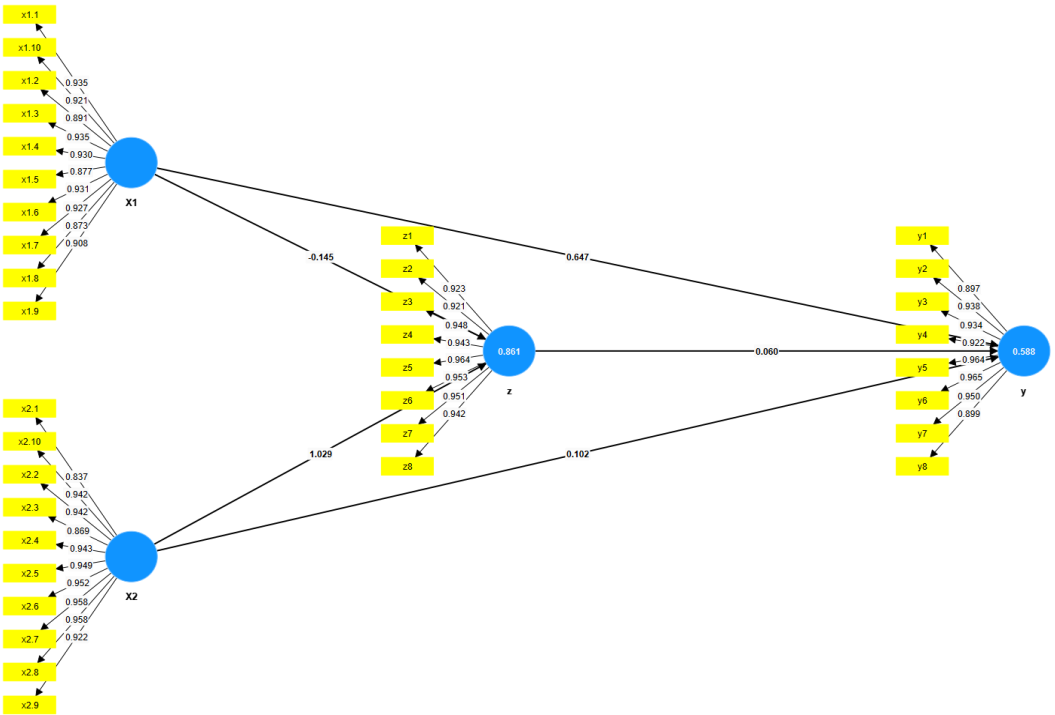
Convergent Validity yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstrak, indikator individu dianggap reliable jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih diterima, (Hair et al., 2021) Berikut adalah nilai *Outer Loading* masing-masing variabel :

Tabel 4.8 Outer Loading

	Disiplin Kerja	Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan	Employee Engagement
X1.1	0.935			
X1.2	0.891			
X1.3	0.935			
X1.4	0.930			
X1.5	0.877			
X1.6	0.931			
X1.7	0.927			
X1.8	0.873			
X1.9	0.908			
X1.10	0.921			
X2.1		0.837		
X2.2		. 0.942		
X2.3		0.869		
X2.4		0.943		
X2.5		0.949		

X2.6		0.894		
X2.7		0.952		
X2.8		0.958		
X2.9		0.922		
X2.10		0.942		
Y1			0.897	
Y2			0.938	
Y3			0.934	
Y4			0.922	
Y5			0.964	
Y6			0.965	
Y7			0.950	
Y8			0.899	
Z1				0.923
Z2				0.921
Z3				0.948
Z4				0.943
Z5				0.964
Z6				0.953
Z7				0.951
Z8				0.942

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0



Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor

Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0

Berdasarkan hasil *loading factor* pada gambar di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,50, sehingga telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur konstruk variabelnya dengan baik dan dinyatakan valid. Pada penelitian yang dilakukan di PT. Pacific Palmindo Industri dengan jumlah sampel sebanyak 140 responden, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi standar validitas karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50. *Loading factor* sendiri merupakan nilai korelasi antara indikator dengan konstruknya, sehingga semakin tinggi nilai yang diperoleh, maka semakin baik pula tingkat validitas indikator tersebut dalam merepresentasikan variabel yang diteliti.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Menurut (Henseler et al., 2015)validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui perbandingan nilai akar kuadrat Average *Variance Extracted* (AVE) dengan korelasi antar konstruk, di mana nilai akar kuadrat AVE harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi konstruk lainnya. Selain itu, pengujian juga dapat dilakukan melalui nilai *cross loading*, di mana indikator harus memiliki nilai korelasi tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lain. Apabila kriteria tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki

discriminant validity yang baik. (Henseler et al., 2015) Berikut adalah hasil uji *discriminant validity* masing-masing variabel :

Tabel 4.9 Hasil Uji *Discriminant Validity*

	***Average variance extracted* (AVE)**
Disiplin Kerja	**0.834**
Komunikasi Organisasi	**0.861**
Kinerja Karyawan	**0.872**
Employee Engagement	**0.890**

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai AVE untuk Disiplin Kerja sebesar 0,834 , Komunikasi Organisasi sebesar 0,861 Kinerja Karyawan sebesar 0,872 dan *Employee Engagement* sebesar 0,890. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,50.

4.2.1.3 Composite Reliability

Composite reliability merupakan indikator suatu konstruk yang dapat dilihat pada view *latent variable coefficient. Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thum* yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah hasil uji *composite reliability* masing-masing variabel :

Tabel 4.10 Hasil Uji *Composite Reliability*

	***Composite reliability* (rho c)**
Disiplin Kerja	**0.980**
Komunikasi Organisasi	**0.984**
Kinerja Karyawan	**0.982**
Employee Engagement	**0.985**

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel

telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2.1.4 Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* 0,7. (Ghozali & Latan, 2015) Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel :

Tabel 4.11 Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha
Disiplin Kerja	**0.978**
Komunikasi Organisasi	**0.982**
Kinerja Karyawan	**0.979**
Employee Engagement	**0.982**

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian 0,7. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.2.2 Analisis Inner Model

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: R-Square; F-Square dan Hypothesis Test: (Hair et al., 2021) Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (Hair et al., 2021) Berikut adalah nilai R-Square masing-masing variabel :

1. Jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat)

3. Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
4. Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.12 R-Square

	R-Square	***R-square adjusted***
Kinerja karyawan	0.588	0.579
Employee Engagement	0.861	0.859

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,579. Artinya, kemampuan variabel Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan *Employee Engagement* dalam menjelaskan Kinerja Karyawan adalah sebesar 57,9%, sehingga model penelitian ini tergolong moderat (sedang). Sedangkan nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 0,859. Artinya, kemampuan variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi dalam menjelaskan *Employee Engagement* adalah sebesar 85,9%, sehingga model penelitian ini tergolong substansial (kuat).

4.2.2.2 F-Square

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut : (Sarstedt et al., 2020)

1. Jika nilai = 0.02→ Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai =0.15→ Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Berikut adalah nilai R-Square masing-masing variabel :

Tabel 4.13 F-Square

	Disiplin Kerja	Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan	*Employee Engagement*
Disiplin Kerja			0.436	0.070
Komunikasi Organisasi			0.003	3.493
Kinerja Karyawan				
Employee Engagement			0.001	

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai F-Square diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap *Employee Engagement* (Z) mempunyai nilai 0,436, maka efek tersebut tergolong tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai 0,070, maka efek tersebut tergolong rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai 0,003, maka efek tersebut tergolong rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel Komunikasi Organisasi (X2) terhadap *Employee Engagement* (Z) mempunyai nilai 3,493, maka efek tersebut tergolong tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel Employee Engagement (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai 0,001, maka efek tersebut tergolong rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Direct Effect

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi (Juliandi, 2018) Berikut adalah nilai direct effect masing-masing variabel :

Tabel 4.14 Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1→ Z	**-0.145**	**-0.149**	**0.099**	**1.465**	0.143
X1→ Y	**0.647**	**0.632**	**0.124**	**5.226**	**0.000**
Z→ Y	**0.060**	**0.044**	**0.120**	**0.501**	0.617
X2→ Z	**1.029**	**1.034**	**0.077**	**13.346**	**0.000**
X2→ Y	**0.102**	**0.128**	**0.161**	**0.636**	0.525

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas hasil menunjukkan bahwa pengujian efek pengaruh langsung diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap *Employee Engagement* (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,145 (negatif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar 0,143 > 0,05, maka artinya disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap employee engagement.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,647 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, maka artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Employee Engagement* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,060 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar 0,617 > 0,05, maka artinya *employee engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap *Employee Engagement* (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 1,029 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, maka artinya komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.
5. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,102 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar 0,525 > 0,05, maka artinya komunikasi organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.2 Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi dengan melibatkan variabel moderasi (Juliandi, 2018) Berikut adalah nilai uji indirect effect masing-masing variabel :

Tabel 4.15 Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1→Z →Y	-0.009	-0.007	0.021	0.427	0.670
X2→Z →Y	0.062	0.047	0.125	0.496	0.620

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) diperoleh hasil sebesar -0,009 (negatif) dan nilai P-Values sebesar 0,670 > 0,05 (tidak signifikan). Dengan demikian, *employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) diperoleh hasil sebesar -0,009 (negatif) dan nilai P-Values sebesar 0,670 > 0,05 (tidak signifikan). Dengan demikian, *employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.3 Total effect

Total effect merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu hubungan. (Juliandi, 2018) Berikut adalah nilai total effect masing-masing variabel :

Tabel 4.16 Total effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 → Y	-0.145	-0.149	0.099	1.465	0.143
X1 → Z	0.638	0.625	0.117	5.472	0.000
X2 → Y	0.060	0.044	0.120	0.501	0.617
X2 → Z	1.029	1.034	0.077	13.346	0.000
Z → Y	0.164	0.175	0.100	1.637	0.102

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil dari pengujian pengaruh total adalah sebagai berikut:

1. Total effect pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) sebesar 1,465 dengan nilai P-

Values 0,143 > 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Total effect pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap *Employee Engagement* (Z) memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) sebesar 5,472 dengan nilai P-Values 0,000 < 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.
3. Total effect pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) sebesar 0,501 dengan nilai P-Values 0,617 > 0,05. Dengan demikian, komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Total effect pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap *Employee Engagement* (Z) memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) sebesar 13,346 dengan nilai P-Values 0,000 < 0,05. Dengan demikian, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.
5. Total effect pengaruh *Employee Engagement* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) sebesar 1,637 dengan nilai P-Values 0,102 > 0,05. Dengan demikian, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik > 1,96 dan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Hasibuan, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Rahmawati, 2020), (Sari & Widodo, 2021), (Hidayat et al., 2022), (Prasetyo & Lestari, 2023), dan (Nugroho & Saputra, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Karyawan yang disiplin cenderung mampu bekerja secara konsisten, mematuhi aturan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4.3.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik < 1,96 dan nilai signifikansi > 0,05.

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi antar individu dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama dalam pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang efektif akan membantu

karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Robbins & Judge, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Santoso, 2020), (Putri et al., 2021), (Halim & Kurniawan, 2022), (Siregar & Lubis, 2023), dan (Wijaya & Pratama, 2024) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi dalam organisasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat, meskipun dalam penelitian ini pengaruhnya belum signifikan. Karyawan yang menerima informasi dengan jelas akan lebih mudah menjalankan tugas, namun jika komunikasi belum berjalan optimal maka peningkatan kinerja belum dapat terjadi secara maksimal.

4.3.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik < 1,96 dan nilai signifikansi > 0,05.

Employee engagement merupakan tingkat keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik (Schaufeli & Bakker, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anitha, 2020), (Albrecht et al., 2021), (Saks & Gruman, 2022), (Wijaya et al., 2024), dan (Putra & Setiawan, 2023) menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka kinerja akan meningkat, namun dalam penelitian ini pengaruhnya belum signifikan sehingga keterikatan karyawan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap employee engagement, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik < 1,96 dan nilai signifikansi > 0,05.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung keterlibatan karyawan (Handoko, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Supriyanto, 2020), (Rahmawati et al., 2021), (Hidayah & Putra, 2022), (Prakoso & Lestari, 2023), dan (Sari & Nugroho, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap employee engagement.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka keterlibatan karyawan cenderung meningkat, namun dalam penelitian ini pengaruhnya belum signifikan karena faktor lain juga memengaruhi engagement.

4.3.5 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik > 1,96 dan nilai signifikansi < 0,05.

Komunikasi organisasi yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan karena karyawan merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam proses kerja (Lunenburg, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Santoso, 2020), (Putri et al., 2021), (Halim & Kurniawan, 2022), (Siregar & Lubis, 2023), dan (Wijaya & Pratama, 2024) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.

Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam bekerja.

4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel mediasi, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi > 0,05.

Employee engagement sebagai variabel mediasi berfungsi untuk menjembatani hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini belum mampu memperkuat hubungan tersebut (Saks, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Supriyanto, 2020), (Rahmawati et al., 2021), (Hidayah & Putra, 2022), (Prakoso & Lestari,

2023), dan (Sari & Nugroho, 2024) menunjukkan bahwa peran mediasi employee engagement belum tentu signifikan.

Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja belum tentu meningkatkan kinerja melalui keterlibatan karyawan secara tidak langsung.

4.3.7 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi > 0,05.

Employee engagement sebagai mediator seharusnya memperkuat hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja, namun dalam penelitian ini belum memberikan pengaruh yang signifikan (Bakker & Albrecht, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Santoso, 2020), (Putri et al., 2021), (Halim & Kurniawan, 2022), (Siregar & Lubis, 2023), dan (Wijaya & Pratama, 2024) menunjukkan hasil yang beragam terkait peran mediasi.

Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi organisasi sudah berjalan baik, keterlibatan karyawan belum mampu menjadi perantara yang kuat dalam meningkatkan kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai *"*Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri*"* adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan belum mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. *Employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.
4. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri. Artinya, semakin baik komunikasi organisasi, maka semakin tinggi keterlibatan karyawan.

5. Komunikasi organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi belum secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.
6. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, namun tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, *employee engagement* tidak mampu memediasi hubungan tersebut.
7. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* belum mampu menjadi variabel mediasi yang kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja secara konsisten, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja, karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk tidak hanya menekankan disiplin secara formal, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis karyawan seperti penghargaan, motivasi, dan kenyamanan kerja agar dapat meningkatkan *employee engagement*.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas komunikasi organisasi, terutama dalam hal kejelasan informasi, umpan balik, dan keterbukaan komunikasi

antara atasan dan bawahan, karena terbukti berpengaruh terhadap *employee engagement*.

4. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program peningkatan *employee engagement*, seperti pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian apresiasi, agar karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan.
5. Perusahaan perlu mengombinasikan komunikasi dan *engagement* dengan faktor lain, seperti sistem kerja dan motivasi, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
6. Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan, khususnya terkait faktor disiplin, komunikasi, dan keterlibatan kerja.
7. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, termasuk pelatihan, coaching, dan pengembangan kompetensi karyawan.
8. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.
9. Perusahaan dapat mengintegrasikan kebijakan disiplin, komunikasi, dan *engagement* secara bersamaan, karena ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
10. Dengan perbaikan yang berkelanjutan, diharapkan kinerja karyawan di PT. Pacific Palmindo Industri dapat meningkat secara optimal dan mampu mencapai target perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel utama, yaitu disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan *employee engagement*, sehingga masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Pacific Palmindo Industri, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner berdasarkan persepsi responden, sehingga terdapat kemungkinan bias dalam pengisian jawaban.

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, S. L. (n.d.). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness, 8*(1), 7–28. https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0100

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2021). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness, 8*(1), 1–15.

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2022). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness*, *9*(2), 145–164. https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2021-0175

Anitha, J. (2020). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *69*(1), 55–72.

Anitha, J., & Begum, F. N. (2022). The mediating role of employee engagement between work practices and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *71*(4), 1241–1260.

Astuti, R., & Supriyanto, A. (2020). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap employee engagement. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *5*(2), 98–107.

Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2020). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, *25*(4), 400–416. https://doi.org/10.1108/CDI-06-2020-0158

Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2021). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, *26*(1), 3–17. https://doi.org/10.1108/CDI-06-2020-0157

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *35*(1), 1–14. https://doi.org/10.1108/JMP-01-2019-0022

Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th (ed.)). Sage Publications.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th (ed.)). McGraw-Hill Education.

Goldhaber, G. M. (2020). *Organizational Communication*. McGraw-Hill.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2020). *Behavior in organizations* (10th (ed.)). Pearson Education.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd (ed.)). Sage Publications.

Halim, A., & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *6*(2), 112–121.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115–135.

Hidayah, N., & Putra, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap employee engagement karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *7*(1), 45–54.

Hidayat, R., Kurniawan, A., & Putri, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *6*(2), 101–110.

Jufrizen. (2018). Pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *6*(1), 45–58.

Jufrizen. (2019). Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterikatan karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(3), 210–222.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. USU Press.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724.

Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A., & Lings, I. (2020). The influence of internal communication on employee engagement. *Public Relations Review*, *46*(2), 101887.

Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A., & Lings, I. (2021). The influence of internal communication on employee engagement and performance. *Public Relations Review*, *47*(2), 102011.

Katz, D., & Kahn, R. L. (2021). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.

Kline, R. B. (2020). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (5th (ed.)). The Guilford Press.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior* (12th (ed.)). McGraw-Hill Education.

Kriyantono, R. (2022). *Public Relations Writing dan Media Relations*. Kencana.

Kurniawan, A., & Setiawati, D. (2021). The effect of organizational communication on employee performance through employee engagement as mediation. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *23*(4), 322–331. https://doi.org/10.9744/jmk.23.4.322-331

Lunenburg, F. C. (2020). Communication: The Process, Barriers, and Improving Effectiveness in Organizational Settings. *International Journal of Management, Business, and Administration*, *15*(1), 1–6.

Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th (ed.)). McGraw-Hill Education.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2020). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, *13*(1), 32–44. https://doi.org/10.1017/iop.2020.5

Macey, W. H., & Schneider, B. (2022). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, *15*(2), 89–97. https://doi.org/10.1111/iops.12587

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

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management* (16th (ed.)). Cengage Learning.

Men, L. R., & Bowen, S. A. (2020). Excellence in internal communication management. *Business Horizons*, *63*(4), 455–465.

Men, L. R., & Yue, C. A. (2021). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication on employee engagement. *Corporate Communications: An International Journal*, *26*(2), 331–348.

Nugroho, B., & Saputra, R. (2024). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(1), 45–54.

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2019). *Organizational Communication: Strategies for Success*. Prentice Hall.

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2021). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja*. Prenada Media.

Prakoso, B., & Lestari, S. (2023). Disiplin kerja sebagai determinan employee engagement. *Jurnal Manajemen SDM*, *8*(2), 120–129.

Prasetyo, A., & Lestari, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan industri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(3), 201–210.

Pratiwi, A., & Ningsih, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, *10*(1), 22–34. https://doi.org/10.52327/jimsdm.v10i1.235

Putra, R., & Wijaya, D. (2023). Disiplin kerja, employee engagement, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(3), 211–220.

Putra, & Rahmawati, N. (2020). Disiplin kerja sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(1), 23–31.

Putra, & Setiawan. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*

Manajemen Dan Bisnis, *8*(2), 145–154.

Putri, Andriani, R., & Saputra, M. (2021). Komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(1), 45–53.

Putri, N. A., & Handayani, R. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap employee engagement karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *9*(1), 55–64.

Rahman, F., & Santoso, B. (2020). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(3), 201–209.

Rahmawati, D., Santoso, B., & Wijaya, R. (2021). Hubungan disiplin kerja dengan employee engagement. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(3), 201–209.

Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (4th (ed.)). Rajawali Pers.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th (ed.)). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th (ed.)). Pearson Education.

Ruck, K., Welch, M., & Menara, B. (2022). Employee voice and internal communication: Linking communication practices to employee engagement. *International Journal of Business Communication*, *59*(1), 3–26.

Saks, A. M. (2020). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, *7*(1), 19–38.

Saks, A. M. (2021). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *8*(1), 35–55. https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0101

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2022). Socialization resources theory and newcomers' work engagement. *Career Development International*, *27*(2), 135–150.

Sari, M., & Nugroho, T. (2024). Disiplin kerja dan employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(1), 33–42.

Sari, M., & Widodo, T. (2021). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 89–97.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). *Partial least squares structural equation modeling BT - Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer.

Schaufeli, W. B. (2020). Engaging leadership: How leaders foster employee engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *29*(3), 1–13.

https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1677824

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020a). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work and Stress*, *34*(3), 221–235. https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1729479

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020b). The conceptualization of work engagement: A comprehensive review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *29*(3), 312–333. https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1757613

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siregar, D. (2021). *Komunikasi organisasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan*. Prenadamedia Group.

Siregar, & Lubis, H. (2023). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, *8*(2), 134–142.

Siregar, Lubis, M., & Syahputra, A. (2022). Organizational communication and employee performance in manufacturing companies. *Journal of Business Research*, *15*(4), 98–107. https://doi.org/10.24002/jbr.v15i4.565

Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *8*(2), 101–112.

Siswadi, Y. (2021). Employee engagement dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *9*(1), 55–66.

Siswadi, Y. (2022). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan employee engagement karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, *5*(2), 89–100.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sukoco, H., & Rahmawati, D. (2021). Digital transformation and employee performance in the era of industry 4.0. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *36*(2), 175–186. https://doi.org/10.22146/jebi.55620

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Verčič, A. T., & Špoljarić, A. (2023). Managing internal communication: How communication satisfaction impacts employee engagement. *Journal of Communication Management*, *27*(1), 1–15.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (6th (ed.)). Rajawali Pers.

Wijaya, D., Pratama, R., & Lestari, S. (2024). Employee engagement dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, *9*(1), 67–76.

Wijaya, & Pratama. (2024). Komunikasi organisasi sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *9*(1), 56–65.

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, Februari 2026

Kepada Yth, Karyawan PT. Pacific Palmindo Industri Medan Di Tempat,

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : SINDIANA

NPM : 2205160232

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis, sehingga selesainya penulisan angket ini. Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri"**

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonon ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjaga kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah teman-teman berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

SINDIANA

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Divisi / Departemen : (……)

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki- laki ☐ Perempuan

3. Usia : ☐ < 25 thn ☐ 26-35 thn ☐ 36-45thn ☐ 46-56 thn ☐ 56 > thn

4. Pendidikan : ☐ D3> ☐S1>

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Petunjuk Pengisian Angket

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

1. Kinerja Karyawan(Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.					
2	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau perlu diperbaiki kembali.					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan.					
4	Saya dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan secara konsisten.					
	Ketepatan Waktu					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.					
	Efektivitas Kerja					
7	Saya mampu menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas.					
8	Saya dapat bekerja secara efisien tanpa membuang waktu kerja.					

2. Disiplin Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Kepatihan Terhadap Jam kerja					

1	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
2	Saya mematuhi waktu istirahat sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
	Ketaatan terhadap Aturan Perusahaan					
3	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan.					
4	Saya menghindari pelanggaran terhadap aturan perusahaan.					
	Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan					
5	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.					
	Kepatuhan terhadap Instruksi Atasan					
7	Saya melaksanakan instruksi atasan dengan baik dan tepat.					
8	Saya tidak mengabaikan arahan yang diberikan oleh atasan.					
	Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas					
9	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.					
10	Saya mampu mengatur waktu agar pekerjaan selesai tepat waktu.					

3. Komunikasi Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kejelasan Pesan						
1	Informasi yang saya terima dari atasan disampaikan dengan jelas.					
2	Saya memahami instruksi kerja yang diberikan oleh atasan..					
Umpan Balik						
3	Saya menerima umpan balik dari atasan terkait hasil pekerjaan saya					
4	Umpan balik yang diberikan membantu saya meningkatkan kinerja.					
Keterbukaan Komunikasi						
5	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat atau saran kepada atasan.					
6	Atasan bersedia mendengarkan masukan dari karyawan.					
Ketepatan Informasi						
7	Informasi yang disampaikan perusahaan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.					
8	Informasi yang saya terima jarang menimbulkan kesalah pahaman.					
Media atau Saluran Komunikasi						
9	Media komunikasi yang digunakan perusahaan memudahkan penyampaian informasi.					
10	Saluran komunikasi di perusahaan berjalan dengan efektif					

4. *Employee Engagement* (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	***Vigor* (Semangat Kerja)**					
1	Saya merasa bersemangat saat memulai pekerjaan setiap hari.					
2	Saya memiliki energi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Dedication* (Pengabdian*)					
3	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini.					
4	Saya bersedia memberikan usaha terbaik untuk perusahaan.					
	Absorption* (Keterlibatan Penuh*)					
5	Saya sering larut dalam pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya tetap fokus pada pekerjaan meskipun menghadapi gangguan.					
	Antusiasme terhadap Pekerjaan					
7	Saya antusias dalam menjalankan tugas sehari hari.					
8	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					

LAMPIRAN

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
3	3	2	3	2	2	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	2	2	3	3
4	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	3	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5

Disiplin Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	2	2	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Komunikasi Organisasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

3	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4

***Employee Engagement* (Z)**

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4

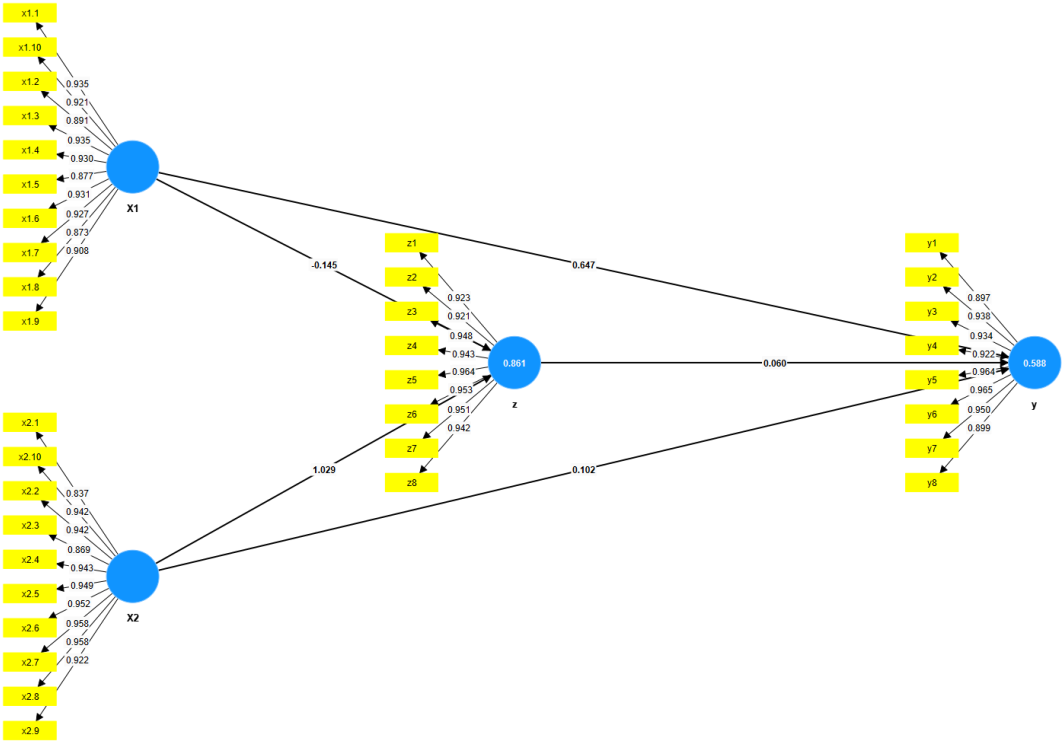
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4

ANALISIS MODEL PENGUKURAN (*OUTER MODEL*)

Convergent Validty

Gambar Diagram Jalur *Outer Loading Factor*



Outer Loading

	Disiplin Kerja	Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan	*Employee Engagement*
X1.1	0.935			
X1.2	0.891			
X1.3	0.935			
X1.4	0.930			
X1.5	0.877			
X1.6	0.931			
X1.7	0.927			
X1.8	0.873			
X1.9	0.908			
X1.10	0.921			
X2.1		0.837		
X2.2		. 0.942		
X2.3		0.869		
X2.4		0.943		
X2.5		0.949		

X2.6		0.894		
X2.7		0.952		
X2.8		0.958		
X2.9		0.922		
X2.10		0.942		
Y1			0.897	
Y2			0.938	
Y3			0.934	
Y4			0.922	
Y5			0.964	
Y6			0.965	
Y7			0.950	
Y8			0.899	
Z1				0.923
Z2				0.921
Z3				0.948
Z4				0.943
Z5				0.964
Z6				0.953
Z7				0.951
Z8				0.942

Uji *Discriminant Vadility*

	***Average variance extracted* (AVE)**
Disiplin Kerja	**0.834**
Komunikasi Organisasi	**0.861**
Kinerja Karyawan	**0.872**
Employee Engagement	**0.890**

Uji *Composite Reliability*

	***Composite reliability* (rho c)**
Disiplin Kerja	**0.980**
Komunikasi Organisasi	**0.984**
Kinerja Karyawan	**0.982**
Employee Engagement	**0.985**

Uji *Cronbach's alpha*

	Cronbach's alpha
Disiplin Kerja	**0.978**
Komunikasi Organisasi	**0.982**
Kinerja Karyawan	**0.979**
Employee Engagement	**0.982**

R-Square

	R-Square	*R-square adjusted*
Kinerja karyawan	0.588	0.579
Employee Engagement	0.861	0.859

F-Square

	Disiplin Kerja	**Komunikasi Organisasi**	**Kinerja Karyawan**	***Employee Engagement***
Disiplin Kerja			0.436	0.070
Komunikasi Organisasi			0.003	3.493
Kinerja Karyawan				
Employee Engagement			0.001	

Uji *Direct Effect*

	***Original sample* (O)**	***Sample mean* (M)**	***Standard deviation* (STDEV)**	***T statistics* (|O/STDEV|)**	***P Values***
X1→ Z	**-0.145**	**-0.149**	**0.099**	**1.465**	0.143
X1→ Y	**0.647**	**0.632**	**0.124**	**5.226**	**0.000**
Z→ Y	**0.060**	**0.044**	**0.120**	**0.501**	0.617
X2→ Z	**1.029**	**1.034**	**0.077**	**13.346**	**0.000**
X2→ Y	**0.102**	**0.128**	**0.161**	**0.636**	0.525

Uji *Indirect Effect*

	Original sample (O)	*Sample mean* (M)	*Standard deviation* (STDEV)	*T statistics* (|O/STDEV|)	*P Values*
X1→Z →Y	-0.009	-0.007	0.021	0.427	0.670
X2→Z →Y	0.062	0.047	0.125	0.496	0.620

Uji *Total Effect*

	Original sample (O)	*Sample mean* (M)	*Standard deviation* (STDEV)	*T statistics* (|O/STDEV|)	*P Values*
X1 → Y	-0.145	-0.149	0.099	1.465	0.143
X1 → Z	0.638	0.625	0.117	5.472	0.000
X2 → Y	0.060	0.044	0.120	0.501	0.617
X2 → Z	1.029	1.034	0.077	13.346	0.000
Z → Y	0.164	0.175	0.100	1.637	0.102

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4857/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/5/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 8/5/2025

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Sindiana
NPM	:	2205160232
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	MSDM (manajemen sumber daya manusia)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :

judul 1. "PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN IMBALAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA"
Bagaimana kedisiplinan kerja dan imbalan, baik secara individu maupun bersama-sama, memengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan?

judul 2. "PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA".
Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan? Apakah kompensasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan? Apakah kepuasan kerja dapat memediasi (menjadi perantara) pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan? Dengan kata lain, apakah stres kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja mereka?

judul 3. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI SERTA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN"
Bagaimana lingkungan kerja, iklim organisasi, dan kualitas kehidupan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan?

Rencana Judul :
1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Imbalan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Pada
2. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Judul 1: Cv. Global Sistem Mandiri, Judul 2 : Cv Global Sistem Mandiri Judul 3 : Cv Global Sistem Mandiri

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Sindiana)

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4857/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/5/2025

Nama Mahasiswa	: Sindiana
NPM	: 2205160232
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: MSDM (manajemen sumber daya manusia)
Tanggal Pengajuan Judul	: 8/5/2025
Nama Dosen Pembimbing*)	: Vivi Suswati, SE, MM
Judul Disetujui**)	: Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement Pada PT. Pacific Palmindo Industri

Medan, 9- Mei- 2025

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-1 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Sindiana
NPM : 2205160232
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- variabel penelitian & fenomena sdm - identifikasi masalah - rumusan masalah	02/12/25	
Bab 2	- Teori-teori yg relevan dg variabelnya - kerangka konseptual & hipotesis penelitian - hipotesis	19/01/26	
Bab 3	- indikator variabel - populasi & sample - teknik analisis data & software	4	
Daftar Pustaka	- sesuai dosen pembimbing - menggunakan app mendeley	23/01/26	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- kuesioner - wawancara	9	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC proses selanjutnya	28/01/26	

Medan, Januari 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M.

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 313/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Sindiana
NPM : 2205160232
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI

Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE,MM

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 29 Januari 2027 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Sya'ban 1447 H
29 Januari 2026 M

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Dipindai dengan CamScanner

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat 06 Februari 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a	: Sindiana
Konsentrasi	: Man. Sdm
N .P.M.	: 2205160232
Tempat / Tgl.Lahir	: Medan, 15 Agustus 2004
Alamat Rumah	: Marelan 3 Link 14
Judul Proposal	: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Pt. Pacific Palmindo Industri Medan

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	- PARAMETER - DASAR PENULISAN - IDENTIFIKASI MASALAH .....
Bab II	- TEORI AHLI SESUAI VARIABEL - INDIKATOR VARIABEL - PENELITIAN TERDAHULU - KERANGKA KONSEPTUAL
Bab III	- TEMPAT PENELITIAN - TEKNIK PENGAMBILAN DATA - POPULASI DAN SAMPEL - TEKNIK ANALISA DATA
Lainnya	- GAMBARAN UMUM OBJEK .....
Kesimpulan	☑ *Lulus* ☐ *Tidak Lulus*

Medan, *Jumat 06 Februari 2026*

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M.

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si

Dipindai dengan CamScanner

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari ***Jumat 06 Februari 2026*** menerangkan bahwa:

Nama	: Sindiana
Konsentrasi	: Man. Sdm
N.P.M.	: 2205160232
Tempat / Tgl.Lahir	: Medan, 15 Agustus 2004
Alamat Rumah	: Marelan 3 Link 14
JudulProposal	: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Pt. Pacific Palmindo Industri Medan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing: ***Yudi Siswadi, S.E., M.M.***

Medan, Jumat 06 Februari 2026

TIM SEMINAR

Ketua	Sekretaris
Agus Sani, S.E., M.Sc.	Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pembimbing	Pembanding
Yudi Siswadi, S.E., M.M.	Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui
a.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 313/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Sya'ban 1447 H
29 Januari 2026 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI
jl. Pulau Bawean, kawasan industri medan (KIM) II, Desa saentis
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Sindiana**
Npm : **2205160232**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN : 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal

Dipindai dengan CamScanner

PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI

Jl.Pulau Bawean, Kawasan Industri Medan (KIM) II, Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan,
Kab. Deli Serdang, 20371, Sumatera Utara - Indonesia
Telephone (+62-61) 6871122 / 6871133 Facsimile (+62-61) 6871190 / 6871183 Email : info@pacificpalmindo.com

Nomor : 027/PPI/HRGA/II/2026
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Izin Riset Pendahuluan

Deli Serdang, 9 Februari 2026

Yang Terhormat
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat permohonan riset yang kami terima, dengan ini kami menyampaikan bahwa PT Pacific Palmindo Industri menyetujui dan menerima mahasiswi berikut untuk melaksanakan kegiatan riset di perusahaan kami:

Nama : Sindiana
NIM : 2205160232
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Pelaksanaan riset direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Februari 2026, dengan ketentuan bahwa mahasiswi yang bersangkutan wajib mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan perusahaan kami.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT Pacific Palmindo Industri

PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI HRD

Syafrina Siregar
Sr. HRGA Manager

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 1600/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 23 Syawal 1447 H
11 April 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Pt. Pacific Palmindo Industri
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk ***melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V,*** dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama	**: Sindiana**
N P M	**: 2205160232**
Semester	**: VIII (Delapan)**
Jurusan	**: Manajemen**
Judul Skripsi	**: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Employee Engagement Pada Pt. Pacific Palmindo Industri Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal

Dipindai dengan CamScanner

PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI
Jl.Pulau Bawean, Kawasan Industri Medan (KIM) II, Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan,
Kab. Deli Serdang, 20371, Sumatera Utara - Indonesia
Telephone (+62-61) 6871122 / 6871133 Facsimile (+62-61) 6871190 / 6871183 Email : info@pacificpalmindo.com

Nomor : 053/PPI/HRGA/IV/2026
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan bahwa nama yang tersebut di bawah ini:

Nama	: Sindiana
NIM	: 2205160232
Prodi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja karyawan melalui *Employee Engagement* pada PT Pacific Palmindo Industri Medan.

Telah selesai melaksanakan riset di PT Pacific Palmindo Industri yang merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT Pacific Palmindo Industri

PT. PACIFIC PALMINDO INDUSTRI HRD

Rina Hutabarat
HR Section Head

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama	: **SINDIANA**
NPM	: 2205160232
Tempat /Tgl Lahir	: Medan, 15 Agustus 2004
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Warga Negara	: Indonesia
Alamat	: Jl. Marelan III Lk. XIV
Anak Ke	: 4 dari 4 bersaudara
Email	: sindiana689@gmail.com
HP/WA	: 0812-6030-3517

Nama Orang Tua

Ayah	: Suburhono
Ibu	: Sudarmi
Alamat	: Jl. Marelan III Lk. XIV

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 066040 Medan
2. SMP Swasta Al-Hikmah Medan
3. SMA Swasta Al-Hikmah Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2026

SINDIANA

Dipindai dengan CamScanner