

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks global yang penuh tantangan, percepatan teknologi, dan kompetisi yang semakin kompleks, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu dalam mencapai keunggulan organisasi. Ketergantungan pada teknologi maupun aset fisik tidak lagi menjadi jaminan dominasi pasar, karena unsur manusia memiliki kemampuan unik dalam menghasilkan ide, berinovasi, dan merespons perubahan secara fleksibel (W. B. Schaufeli, 2018). SDM yang kompeten memberikan kontribusi strategis melalui kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, serta adaptif terhadap tuntutan lingkungan kerja modern. Dengan demikian, pengembangan dan pengelolaan SDM secara sistematis dan profesional menjadi fondasi penting untuk menjaga keberlangsungan serta daya saing organisasi pada era disrupsi global saat ini.

Berbagai temuan riset global menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan masih menjadi persoalan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan laporan Gallup Global Workplace Report tahun 2023, hanya sekitar seperempat tenaga kerja di dunia yang menunjukkan antusiasme, komitmen, serta partisipasi aktif dalam pekerjaan mereka (Gallup, 2023). Tingkat keterlibatan yang rendah ini umumnya dipengaruhi oleh kelemahan komunikasi, komitmen organisasi, kurangnya peran kepemimpinan yang mendukung, serta ketidakselarasan nilai kerja antara individu dan organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, disiplin kerja dipandang bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga refleksi dari tingkat kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap peran dan tujuan bersama. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan efisiensi, dan ketertiban, yang dapat mendukung pencapaian target organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, konflik antar pegawai, serta menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya instrumen pengendalian perilaku pegawai, melainkan juga cerminan organisasi yang sehat dan profesional.

Pada sektor publik, tantangan kedisiplinan pegawai menjadi semakin penting karena menyangkut kualitas pelayanan kepada masyarakat. Aparatur sipil negara dituntut tidak hanya bekerja sesuai regulasi, tetapi juga menunjukkan integritas, loyalitas, dan keteladanan dalam melaksanakan tugasnya. Sayangnya, fenomena rendahnya kedisiplinan masih sering ditemukan di berbagai instansi pemerintahan, baik dalam bentuk ketidakhadiran, keterlambatan, maupun pelanggaran etika kerja. Kondisi ini tidak hanya menghambat pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menurunkan kepercayaan publik terhadap kinerja aparatur negara yang seharusnya menjadi pelayan masyarakat yang profesional dan berintegritas tinggi. Berikut ini merupakan data kehadiran pegawai dan Data Pelaporan hasil kerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten kuningan.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Pegawai Dan Pelaporan hasil kerja pegawai periode 2024

Bulan	Kehadiran	Target	Penyetoran
Januari	73%	Setiap tanggal 30	Tanggal 6
Februari	70%	Setiap tanggal 28	Tanggal 5
Maret	72%	Setiap tanggal 30	Tanggal 5
April	55%	Setiap tanggal 30	Tanggal 5
Mei	81%	Setiap tanggal 30	Tanggal 5
Juni	50%	Setiap tanggal 30	Tanggal 7
Juli	60%	Setiap tanggal 30	Tanggal 7
Agustus	62%	Setiap tanggal 30	Tanggal 6
September	50%	Setiap tanggal 30	Tanggal 6
Oktober	50%	Setiap tanggal 30	Tanggal 5
November	74%	Setiap tanggal 30	Tanggal 5
Desember	40%	Setiap tanggal 30	Tanggal 6

Sumber : Olah Data Disnaker Kabupaten Kuningan Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa laporan pekerjaan perbulan tidak pernah mencapai target dimana target pekerjaan yang harusnya selesai di akhir bulan, kenyataanya selesai di awal berikutnya, serta kehadiran pegawai juga setiap bulanya tidak pernah mencapai 100% hal ini jika terus berlanjut maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Tabel 1.2
Data Kehadiran Pegawai Dan Pelaporan hasil kerja pegawai periode 2025

Bulan	Kehadiran	Target	Penyetoran
Januari	47%	Setiap tanggal 30	Tanggal 5
Februari	25%	Setiap tanggal 28	Tanggal 9
Maret	90%	Setiap tanggal 30	Tanggal 30
April	55%	Setiap tanggal 28	Tanggal 7
Mei	50%	Setiap tanggal 30	Tanggal 7
Juni	72%	Setiap tanggal 29	Tanggal 7
Juli	50%	Setiap tanggal 30	Tanggal 7
Agustus	50%	Setiap tanggal 28	Tanggal 6
September	90%	Setiap tanggal 30	Tanggal 30
Oktober	50%	Setiap tanggal 28	Tanggal 5
November	40%	Setiap tanggal 30	Tanggal 5
Desember	42%	Setiap tanggal 30	Tanggal 7

Sumber : Olah Data Disnaker Kabupaten Kuningan Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa laporan pekerjaan perbulan tidak pernah mencapai target dimana target pekerjaan yang harusnya selesai di akhir bulan, kenyataanya selesai di awal berikutnya, serta kehadiran pegawai juga setiap bulanya tidak pernah mencapai 100% hal ini jika terus berlanjut maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dengan berpedoman pada standar – standar nilai yang dapat menentukan disiplin pegawai baik atau buruk dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Standar Nilai Disiplin Kerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kriteria
1	91 – ke atas	(A)
2	76 – 90	(B)
3	61 – 75	(C)
4	51 – 60	(D)
5	50 – kebawah	(E)

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel diatas nilai dikelompokkan dengan predikat tertentu, yaitu: (A) sangat baik (91 – keatas), (B) baik (76 – 90), (C) cukup (61 – 75), (D) kurang (51 – 60) dan (E) buruk. Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kuantitas kerja dengan

predikat sangat baik. Sejalan dengan pengelompokan nilai predikat, hasil wawancara dengan Kepala Bagian Urusan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan pada penelitian ini sebagian besar pegawai memperoleh penilaian disiplin kategori baik. Namun data tersebut menunjukan masih adanya pegawai yang memperoleh penilaian disiplin dalam kategori cukup pada setiap bulanya. Berikut data rekapitulasi berdasarkan data yang penulis himpun tingkat absensi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimigrasi Kabupaten Kuningan itu terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Data Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran Disnaker Periode 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP X HK	Ketidakhadiran			Jumlah Absensi KH	%
					Sakit	Cuti	Apha		
1	Januari	41	22	902	0	0	3	3	0,3%
2	Februari	41	18	738	0	0	1	1	0,1%
3	Maret	41	18	738	0	0	25	25	3,3%
4	April	41	16	656	2	0	32	32	4,8%
5	Mei	40	18	720	4	13	22	22	3,0%
6	Juni	41	23	943	2	20	26	48	5,0%
7	Juli	40	18	720	0	19	12	31	4,3%
8	Agustus	41	22	902	2	5	28	35	3,8%
9	September	40	20	800	0	10	30	40	5,0%
10	Oktober	40	23	920	0	8	3	11	1,2%
11	November	40	20	800	1	0	26	27	3,3%
12	Desember	40	20	800	3	22	29	54	6,7%
Total									40,8%
Rata-rata									3,3%

Sumber : Disnaker Kabupaten Kuningan, 2024 diolah.

Salah satu kasus nyata terlihat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Berdasarkan data absensi tahun 2024, tingkat ketidakhadiran pegawai yang tidak stabil pada setiap bulan. Hasil perhitungan tersebut menunjukan bahwa tingkat kehadiran nya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan selalu naik turun pada setiap bulanya, pada bulan Januari dan Februari, tingkat absensi sangat rendah, bahkan hampir tidak ada pegawai yang tidak masuk

kerja. Tapi ketika memasuki pertengahan dan akhir tahun, seperti bulan Juni, September, dan terutama Desember, Tingkat absensi meningkat cukup tinggi. Menunjukkan fluktuasi signifikan, dengan rata-rata 3,3% dan puncak tertinggi 6,7% pada bulan Desember.

Tabel 1.5
Data Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran Disnaker Periode 2025

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP X HK	Ketidakhadiran			Jumlah Absensi KH	%
					Sakit	Cuti	Apha		
1	Januari	40	19	760	0	0	9	9	1,2%
2	Februari	40	20	800	0	0	5	5	0,6%
3	Maret	40	19	760	0	10	11	21	2,7%
4	April	40	16	640	2	0	27	29	4,5%
5	Mei	40	17	680	0	5	30	35	5,1%
6	Juni	43	18	774	1	9	15	25	3,2%
7	Juli	43	23	989	0	21	27	48	4,8%
8	Agustus	38	20	760		1	43	44	5,7%
9	September	38	21	798	0	4	15	19	2,3%
10	Oktober	38	23	874	5	6	40	51	5,8%
11	November	38	20	760	0	12	39	51	6,7%
12	Desember	38	21	798	1	3	45	49	6,1%
Total									48,7%
Rata-rata									4,1%

Sumber : Disnaker Kabupaten Kuningan, 2025 diolah.

Berdasarkan Tabel Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan periode 2024 dan 2025, terlihat bahwa disiplin kerja pegawai masih mengalami permasalahan dan cenderung menurun pada tahun 2025. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata tingkat ketidakhadiran tahun 2024 sebesar 3,3%, sedangkan pada tahun 2025 meningkat menjadi 4,1%, yang berarti terjadi kenaikan sebesar 0,8%. Selain itu, total persentase ketidakhadiran juga naik dari 40,8% pada tahun 2024 menjadi 48,7% pada tahun 2025. Pada tahun 2025 bahkan terdapat beberapa bulan dengan tingkat absensi tinggi seperti Agustus 5,7%, Oktober 5,8%, November 6,7%, dan Desember 6,1%, sedangkan pada tahun 2024 puncak tertinggi terjadi pada Desember sebesar

6,7%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum stabil dan masih banyak pegawai yang tidak hadir, terutama absensi tanpa keterangan (alpha), sehingga mencerminkan rendahnya kedisiplinan kerja, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Menurut Flippo (2021) yang menyatakan apabila presentase tingkat absensi berkisar diangka 0-2% masih dinyatakan baik, sedangkan tingkat absensi 3-10% dinyatakan tinggi, sedangkan tingkat absensi diatas 3,3% dinyatakan tidak wajar belum memenuhi standar normal atau dibilang menggambarkan kondisi disiplin kerja yang belum optimal atau dikatakan bermasalah dalam organisasi atau perusahaan. Angka ini tergolong tinggi dan menunjukan bahwa disiplin kerja belum mencapai tingkat ideal sebagaimana diharapkan dari aparat pemerintah daerah. Fenomena ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, dan tingkat keterlibatan pegawai perlu dievaluasi kembali agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja aparat secara menyeluruh.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Disiplin Pegawai

Pertanyaan Terhadap Responden	Jawaban Responden		Persentase Jawaban	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	11	19	36,7%	63,3%
Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	10	20	33,3%	66,7%
Saya hadir bekerja setiap hari sesuai dengan ketentuan kehadiran yang berlaku.	12	18	40%	60%
Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku diorganisasi/perusahaan.	13	17	43,3%	56,7%
Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan.	11	19	36,7%	63,3%
Saya secara rutin membuat laporan kerja harian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	12	18	40%	60%
Jumlah Responden	30 Responden			

Sumber: Hasil kuesioner prasurvey, 2025.

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 30 pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yang disajikan pada Tabel 1.4, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih relatif rendah. Hal ini ditunjukkan dari persentase responden yang menjawab “tidak” pada beberapa indikator disiplin kerja yang cenderung lebih tinggi dibandingkan jawaban “ya”. Sebanyak 63,3% responden menyatakan belum selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan, serta 66,7% responden menyatakan belum menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, sebanyak 60% responden menyatakan belum sepenuhnya hadir bekerja sesuai ketentuan kehadiran yang berlaku, dan 56,7% responden menyatakan belum selalu mematuhi seluruh peraturan organisasi. Kondisi serupa juga terlihat pada indikator pencapaian target pekerjaan dan pembuatan laporan kerja harian, di mana masing-masing 63,3% dan 60% responden menyatakan belum melaksanakannya secara konsisten. Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, serta keterlibatan pegawai (*employee engagement*) dalam organisasi.

Menurut Sinambela dalam Azizah (2022) berpendapat bahwa salah satu tolak ukur disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat ketidakhadiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, sedangkan sebaliknya apabila tingkat ketidakhadirannya tinggi maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang rendah.

Kepemimpinan memiliki peranan vital dalam membentuk perilaku disiplin pegawai, karena pemimpin menjadi figur sentral yang menentukan arah dan suasana kerja di dalam organisasi. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, dan menjadi teladan bagi bawahannya Sagala (2018). Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tugas, sehingga meningkatkan disiplin kerja pegawai. Handoko (2008) menegaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar jabatan formal,

melainkan kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Selain kepemimpinan, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan perilaku kerja yang disiplin dan berorientasi pada hasil. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat, bekerja dengan tekun, mematuhi aturan organisasi, serta menjaga citra positif instansi tempatnya bekerja. Sebaliknya, pegawai dengan komitmen rendah lebih mudah menunjukkan perilaku absen, (Rayana et al., 2022). Oleh karena itu, memperkuat komitmen organisasi menjadi langkah strategis dalam menciptakan disiplin kerja, dan berintegritas tinggi.

Penelitian terdahulu memberikan pandangan beragam mengenai hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja, menandakan kompleksitas hubungan antar variabel tersebut. Mahendra (2014), dan Setiyani (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Namun terdapat hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Nugroho, A., & Wibowo, A. (2022). Mengatakan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja yang berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja. Hal ini menandakan perlunya penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan faktor moderasi lain seperti *Employee Engagement* untuk memahami lebih dalam dinamika pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Di sisi lain, studi oleh Qamaruddin et al. (2021), Chandra et al. (2024), dan Arafat et al. (2025) menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi akan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, bertanggung jawab, dan sesuai dengan norma organisasi yang berlaku. Tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari Sutedi (2021). Yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Employee Engagement sendiri merupakan kondisi psikologis di mana pegawai sepenuhnya terlibat secara kognitif, emosional, dan fisik dalam

pekerjaannya. Keterlibatan tersebut membuat pegawai bekerja dengan antusias, fokus, serta memiliki energi positif dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Saks (2022), keterlibatan pegawai mampu menjembatani hubungan antara faktor manajerial, seperti kepemimpinan dan komitmen organisasi, dengan perilaku kerja yang diharapkan organisasi. Pegawai yang *engaged* cenderung memiliki tingkat disiplin, dan komitmen yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai serta memiliki kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Breevaart et al. (2015). menyebutkan bahwa, *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap kepemimpinan sehingga disarankan untuk meningkatkan *Employee Engagement*

Dengan demikian, *Employee Engagement* berpotensi menjadi variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Pengaruh kepemimpinan dan komitmen terhadap disiplin dapat meningkat apabila pegawai memiliki tingkat *engagement* tinggi yang mencerminkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang terlibat secara aktif akan lebih mudah mengikuti arahan pemimpin, menaati aturan organisasi, dan menunjukkan perilaku kerja yang bertanggung jawab. Hal inilah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini, yaitu menguji sejauh mana *Employee Engagement* mampu memperkuat hubungan antarvariabel tersebut pada instansi pemerintah daerah yang memiliki kompleksitas manajerial tersendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena secara teoretis dapat memperluas pemahaman tentang mekanisme psikologis di balik perilaku disiplin kerja pegawai di sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi pimpinan instansi pemerintah untuk merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang menekankan pada peningkatan *engagement*, pembentukan komitmen, serta penerapan kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada keteladanan. Dengan meningkatnya disiplin dan keterlibatan pegawai, efektivitas pelayanan publik di Kabupaten Kuningan diharapkan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, sehingga mampu menciptakan

pemerintahan yang profesional, responsif, dan akuntabel terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Moderasi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.
3. Bagaimana *Employee Engagement* memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai ?
4. Bagaimana *Employee Engagement* memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui *Employee Engagement* memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui *Employee Engagement* memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan memberikan mamfaat langsung ataupun tidak langsung dan memberikan mamfaat baik secara teoritis dan maupun praktis

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja dengan mempertimbangkan *Employee Engagement* sebagai variabel moderasi.
2. Penelitian ini juga memperluas pemahaman tentang model perilaku organisasi modern yang menempatkan *engagement* sebagai jembatan antara faktor manajerial dan perilaku kerja dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi akademisi dan peneliti lain yang meneliti topik serupa pada konteks sektor publik.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis
Penelitian ini memperluas pemahaman penulis tentang hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja serta meningkatkan kemampuan analisis dan penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam praktik nyata.
2. Bagi Perusahaan/Instansi
Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, memperkuat komitmen organisasi, serta meningkatkan disiplin kerja melalui peningkatan *Employee Engagement*.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini menjadi referensi empiris untuk kajian lanjutan mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *Employee Engagement*, serta dapat dikembangkan dengan menambah variabel atau memperluas objek penelitian di sektor lain.