

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Employee Engagement Pada Kantor Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan

Muhammad Ridwan¹, Muh. Akob², Akhmad Muhammadin³

^{1'2'3})Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

¹mridwanridho11@gmail.com, ²akob.kadir@stiem-bongaya.ac.id,

³muhammadin.akhmad@yahoo.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance, Mediated by Employee Engagement at the Directorate General of Customs and Excise (DJBC) Office in South Sulawesi. Data collection used primary data using a questionnaire technique, with samples obtained from employees of the Directorate General of Customs and Excise (DJBC) Office, with a saturated sample size of 91 employees. The questionnaire results were tested using SPSS Version 26 software with instrument testing, classical assumptions, and path analysis. Based on the analysis, this study proves that there are two hypotheses: the first hypothesis is that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Engagement. Second, compensation has a positive and significant effect on the Directorate General of Customs and Excise (DJBC). Third, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. Fourth, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Fifth, compensation has a positive and significant effect on employee performance. Sixth, work discipline has no significant effect on employee performance through employee engagement. Seventh, compensation has no significant effect on employee performance through employee engagement.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Employee Engagement, Employee Engagement

1. Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia dapat diperhatikan melalui kinerja yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Akhmad Muhammadin, dkk 2021). Kinerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Akhmad Muhammadin, dkk 2025).

Dalam usahanya membangkitkan kinerja pegawai, *pimpinan* Kepala Kantor Wilayah (Kanwil) Bea Cukai Sulawesi Bagian Selatan (Sulbagsel) memberikan motivasi kepada seluruh pegawai kementerian keuangan di bawah Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan, dengan menyampaikan bahwa jenjang karier sangat terbuka di kantor Bea dan Cukai dan salah satunya adalah dengan menjadi Kepala Kantor Wilayah Bea Cukai Sulawesi Bagian Selatan (Sulbagsel). Menurutinya, menjadi kepala wilayah merupakan hasil dari kinerja sekaligus prestasi yang sangat membanggakan bagi insan pegawai di lingkungan kantor Bea dan Cukai khususnya di Makassar. Selain itu kesejahteraan berupa kompensasi dan keterikatan kerja (employee engagement) dapat memicu peningkatan kerja dalam lingkup pegawai DJBC (Sulbagsel) (<https://www.rri.co.id/daerah/434361/kepala-kanwil-bea-cukai-sulbagsel>).

Pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai adalah Pegawai Negeri Sipil, setiap pegawai yang bekerja pada negara atau lembaga pemerintahan disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, PNS adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas

dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku

Adanya peningkatan dari kompensasi dengan *employee engagement* (keterikatan karyawan) optimal dilakukan secara disiplin kerja dengan mentaati aturan kantor dan norma yang berlaku dalam bekerja sehingga hal ini dapat diartikan sebagai bagian dari kinerja kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan pegawai. Perusahaan akan mendapatkan pegawai yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, hubungan tersebut akan menentukan keberhasilan perusahaan Robert dan John (2019).

Keterikatan karyawan atau yang kita ketahui sebagai *employee engagement* berdampak positif dan berperan untuk menaikkan performa karyawan (*employee performance*) dan juga profitabilitas dari perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat di tempat mereka bekerja akan menunjukkan kecenderungan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan, mendorong pencapaian, mencapai produktivitas yang meningkat. Menurut penelitian Anjum et al. (2017), *employee engagement* (keterikatan pegawai) cukup banyak mulai dari motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi dan disiplin kerja serta masih cukup banyak lagi namun kali ini hanya mengambil faktor kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini didasari atas penelitian sebelumnya yang cukup dominan mengambil faktor tersebut dan juga berdasarkan teori mengenai kompensasi dan disiplin kerja. Adapun faktor pertama yaitu kompensasi.

Kompensasi mampu mengikat pegawai supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja karena keterikatan pegawai dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka keterikatan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka keterikatan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah Anjum et al. (2017).

Oleh sebab itu diperlukan penelitian Salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya engagement adalah kurangnya apresiasi terhadap kontribusi pegawai. Banyak pegawai merasa bahwa kerja keras mereka tidak dihargai dengan baik oleh pimpinan, sehingga mereka kehilangan motivasi untuk bekerja lebih keras atau memberikan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan Lukman & Akhmad Muhammadin. 2021. Dalam organisasi pemerintah, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang di harapkan. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya terjadinya praktek gratifikasi, kesalahan mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai SOP dan tidak mematuhi jam kerja yang ditetapkan sehingga tidak mencerminkan kedisiplinan yang tinggi dalam pekerjaannya.

Sementara itu yang tidak kalah pentingnya lagi mengenai kompensasi yaitu semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka keterikatan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka keterikatan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah baik secara finansial maupun non finansial Akhmad Muhammadin (2022). Khususnya pada kantor DJBC. Berdasarkan latar belakang maka dapat disimpulkan pernyataan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap employee engagement pada kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement pada kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan?
3. Apakah employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan?

6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan?

2. Kajian Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak ajarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya Lukman & Akhmad Muhammadin. 2022. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Untuk mengidentifikasi suatu kinerja dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek kinerja itu sendiri. Menurut T.R. Mitchel (2009) kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- b. Kuantitas Kerja (*Quantity of work*)
- c. Ketetapan Waktu (*Promptness*)
- d. Inisiatif (*Inisiative*)
- e. Kemampuan (*Capability*)
- f. Kemampuan (*Capability*)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Selanjutnya Disiplin kerja adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur (Rovinda & Syarifuddin, 2021). Kemudian Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Teradapat beberapa indikator yang menyebabkan Disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan dalam jurnal (Rovinda & Syarifuddin, 2021), diantaranya yaitu:

- 1 Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berDisiplin kerja baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
- 2 Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berDisiplin kerja yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka keDisiplin kerjaan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang Disiplin kerja), maka para bawahan pun kurang baik.

- 3 Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi keDisiplin kerjaan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka keDisiplin kerjaan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.
- 4 Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya keDisiplin kerjaan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan keDisiplin kerjaan yang baik pula.
- 5 Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara keDisiplin kerjaan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.
- 6 Sanksi Hukum. Hukum berperan penting dalam memelihara Disiplin kerja pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku Disiplin kerja pegawai akan berkurang.
- 7 Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan keDisiplin kerjaan yang baik pada setiap kantor.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilainya bisa berinflasi atau fluktuasi. Begitu pula bahwa kompensasi tersebut tidak dapat diberikan dengan sembarang, tanpa perhitungan dan pertimbangan yang matang. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kinerja bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Menurut Robert dan John (2019:89) mengemukakan sebagai berikut “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain”. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) adalah:

1. Adil (keadilan internal).
2. Layak (keadilan eksternal).
3. Gaji dan upah (hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan).
4. Insentif (tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan).
5. Fasilitas (kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar berantusias kerja).
6. Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan).

Employee Engagement

Employee engagement merupakan salah satu faktor penting bagi kesuksesan suatu organisasi dan dapat memberikan competitive advantage bagi organisasi. Pegawai yang memiliki engagement yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi. Adapun beberapa pengertian terkait *employee engagement* menurut para ahli diantaranya yaitu Shuck (2019) “*Employee engagement is define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*”. Artinya: Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan menyatu.

Menurut (Shuck, 2019) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator dalam *employee engagement* diantaranya sebagai berikut.

1. *Vigor* (Semangat)

Ditandai dengan tingkatan energi yang tinggi, ketangguhan mental, berkeinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a) Energi dan stamina yang tinggi
- b) Kesungguhan dalam bekerja
- c) Kegigihan dan Ketekunan

2. *Dedication* (Dedikasi).

Ditandai oleh rasa antusias dalam bekerja, pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman yang berharga, inspirasi, dan tantangan. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a) Pengorbanan, tenaga, pikiran, dan waktu
- b) Rasa penuh makna
- c) Antusiasme
- d) Kebanggaan

3. *Absorption* (Menyatu).

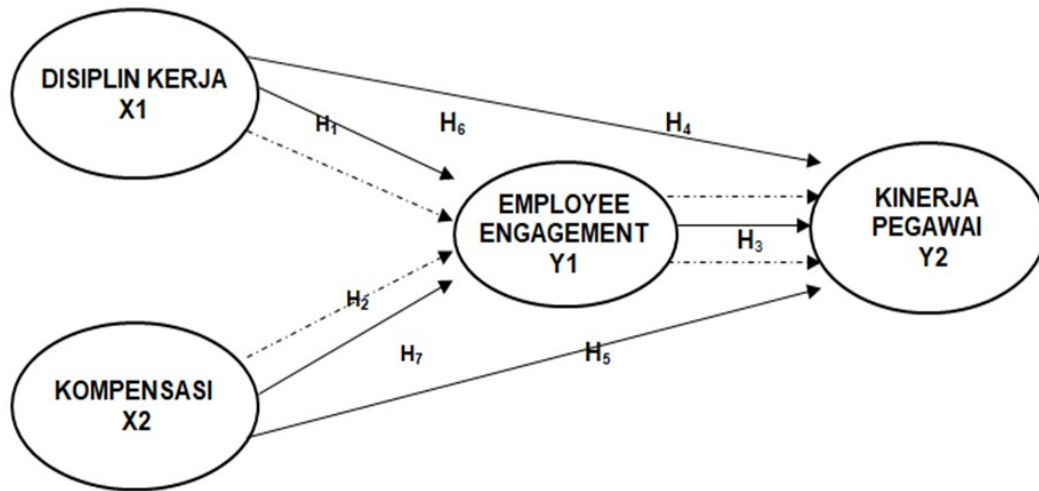
Ditandai dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap perusahaan dan serius dalam pekerjaannya. Dimana pegawai akan merasakan waktu cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a) Konsentrasi
- b) Keseriusan
- c) Menikmati pekerjaan

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis jalur. Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 terhadap Y_1 serta dampaknya terhadap Y_2 . Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan sebanyak 91 pegawai (diperoleh dari wawancara pada pegawai yang berstatus pegawai Negeri Sipil (PNS)). Data penelitian ini menggunakan uji Asumsi Klasik yang meliputi uji Analisis Linear Berganda, uji Parsial (Uji-t) dan uji Simultan (Uji-f) Ghazali, I. (2021).

Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah sendiri dari penelitian, 2025

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, Umur dan Pendidikan Terakhir dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	50	54,9	54,9	54,9
Perempuan	41	45,1	45,1	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olah data 2025

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	16	17,6	17,6	17,6
26-30	30	33,0	33,0	50,5
31-35	16	17,6	17,6	68,1
36-40	24	26,4	26,4	94,5
41-45	3	3,3	3,3	97,8
45-50	2	2,2	2,2	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olah data 2025

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK/D1-D3	48	52,7	52,7	52,7
	S1	32	35,2	35,2	87,9
	S2	9	9,9	9,9	97,8
	Lainnya	2	2,2	2,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olah data 2025

Analisis Data Penelitian

Regresi tahap Pertama

Regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel mediasi. Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu *Employee Engegement* (Y_1), sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja dan variabel Kompensasi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,179	2,161		3,322	0,001
Disiplin Kerja X_1	0,270	0,097	0,295	2,771	0,007
Kompensasi X_2	0,426	0,094	0,481	4,513	0,000

a. Dependent Variable: Employee Engagement Y1

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Dari hasil diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 7.179 + 0,270 + 0,426$$

Dari persamaan regresi tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- Angka konstanta sebesar 7,179 menyatakan jika *Employee Engagement* akan tetap konstan sebesar 7,179 apabila nilai disiplin kerja dan kompensasi menunjukkan 0.
- Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,270 menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap employee engagement sebesar 0,270.
- Koefisien Kompensasi sebesar 0,426 menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap employee engagement sebesar 0,426.

Regresi Linear tahap 2

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas dan variabel mediasi mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y_2).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,429	1,849		1,314	0,192
Disiplin Kerja X_1	0,374	0,082	0,418	4,569	0,000
Kompensasi X_2	0,171	0,084	0,197	2,022	0,046

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Employee Engagement Y ₁	0,304	0,086	0,310	3,535	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y₂

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Dari tabel diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,429 + 0,374 + 0,171 + 0,304$$

Dari persamaan regresi tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- a) Angka konstanta sebesar 2,429 menyatakan jika Kinerja Pegawai akan tetap konstan sebesar 2,429 dan apabila nilai Disiplin Kerja Kompensasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan 0.
- b) Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,374 menyatakan bahwa Disiplin Kerjai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai 0,374
- c) Koefisien Kompensasi sebesar 0,171 menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,171

Koefisien Employee Engagement sebesar 0,304 menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif terhadap K 0,304.

5. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan dan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement Pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement Pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.
3. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.
6. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.
7. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.

Daftar Pustaka

- Anjum, A., Kashif, M. T., dan Ashfaq, M. (2017). Impact of Product Price and Marketing Communication on Consumer Attitude with Mediating Effect of Buying Decision. *Journal of Managerial Sciences*, 9(03), 361-376.
- Akhmad Muhammadin, dkk. 2021. Teori dan Perilaku Organisasi. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Akhmad Muhammadin, Syamsul Ridjal, dan Wahidah. 2025. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.14 , No1. , Maret 2025
- Lukman & Akhmad Muhammadin. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Kota Makassar, *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.10, No. 2, Desember 2021, Hal. 112-117.
- Lukman & Akhmad Muhammadin. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Makassar, *Movere Journal* Vol. 4 No. 1 Januari 2022 Hal. 1 – 10.
- Muhammadin, A. Ridjal, S. Runtunuwu, D. M. A. Nurhidayah. 2022. Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar), *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.11 , No 2. , Juni 2022.
- Muhammadin, A., Ramli, R., Ridjal, S., Kanto, K., Alam, S., & Idris, H. 2020. Effects of dynamic capability and marketing strategy on the organizational performance of the banking sector in Makassar, Indonesia. *Revista Espacios*, Vol. 41 (24) Art.3
- Robert L. Mathis, & John, H. Jackson. (2019). *Human Resource Management (Edisi10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Shuck, M., Gutierrez, C., & Baralt, S. (2009). The Role of Leadership Style in Employee Engagement. *The Role of Leadership Style in Employee*, 15–20. Retrieved from http://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1143&context=sferc%5Cnhttp://coeweb.fiu.edu/research_conference/
- Undang-Undang (UU) Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian