

## **Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo**

**Niar Balalimbu<sup>1</sup>, Andi Malinda<sup>2</sup>, Lidya Natasyah<sup>3</sup>, Flavianus Wintoro<sup>4</sup>, Khaerana<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andi Djemma Kota Palopo

Email: niarbalalimbu0204@gmail.com<sup>1</sup>, andimalinda@gmail.com<sup>2</sup>, lidianatasyah@gmail.com<sup>3</sup>

flavianuswintorow@gmail.com<sup>4</sup>, khaerana.itowotu@gmail.com<sup>5</sup>

### **RIWAYAT ARTIKEL**

Received: 2023-08-01

Revised : 2023-08-16

Accepted: 2023-09-04

### **KEYWORD**

Employee engagement,  
performance

### **KATA KUNCI**

Employee engagement, kinerja  
karya

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of employee engagement on employee performance at PT Tirta Posidonia Palopo City. The data used comes from primary data and secondary data. Primary data was obtained from distributing questionnaires to employees at PT Asera Tirta Posidonia Palopo City, while secondary data was obtained through various literatures. Respondents in this study amounted to 30 employees using the saturated sampling method. The analytical tool used is simple linear regression. Based on the results of simple linear regression analysis, there is a significant effect of employee involvement on employee performance. This can be seen from the significance value of 0.001 and the coefficient of determination of 52.3%. Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance at PT Asera Tirta Posidonia Palopo city; employee engagement has a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Posidonia Palopo City.*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Posidonia Kota Palopo. Data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo, sedangkan data sekunder diperoleh melalui berbagai literatur. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien determinasi sebesar 52,3%. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asera Tirta posidonia kota Palopo; employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo.

## 1. Pendahuluan

Pada era bisnis yang sangat kompetitif seperti saat ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Seiring dengan semakin berkembangnya teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia mereka agar dapat bersaing secara efektif di pasar global. Oleh karena itu, pemahaman atas tingkat employee engagement menjadi sangat penting bagi manajemen perusahaan agar dapat membuat kebijakan-kebijakan strategis guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi agar tujuan perusahaan tercapai.

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012). Employee Engagement merupakan konsep yang relatif baru bagi manajemen. Konsep ini menjadi sebuah pembahasan yang menarik bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang engaged tidak hanya memberikan kontribusi lebih tetapi juga lebih loyal dan karenanya lebih kecil kemungkinannya untuk secara sukarela meninggalkan organisasi. Selain itu employee engagement sering disebut-sebut sebagai faktor penting bagi kesuksesan dan daya saing sebagai organisasi dewasa ini untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada. Sebagaimana pula dinyatakan bahwa engagement merupakan pendorong utama bagi sikap, perilaku, dan kinerja individu.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

PT Asera Tirta Posidonia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri

minuman, khususnya dalam produksi air minum dalam kemasan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di Kota Palopo, PT Asera Tirta Posidonia dihadapkan pada persaingan yang ketat dengan perusahaan sejenis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan ini untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat engagement atau keterlibatan karyawan. Employee engagement mencakup sejauh mana karyawan merasa terikat, berdedikasi, dan berkontribusi terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Saat ini PT Asera Tirta Posidonia mengalami masalah dalam hal produktivitas kerja serta absensi yang tidak stabil dari beberapa karyawannya. masalah tersebut disebabkan oleh kurangnya employee engagement di kalangan pegawai PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wicaksono, Rahmawati (2019) dengan judul pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan direktorat sistem Informasi dan transformasi digital Institute Pertanian Bogor mengemukakan bahwa Jika melihat kecenderungan data di atas, maka tampak adanya permasalahan, yaitu kinerja karyawan tinggi dengan tingkat presensi kehadiran yang baik namun tingkat ketepatan waktu ketika masuk kerja para karyawan kurang. Hal ini diduga terindikasi oleh pemeliharaan SDM yang kurang baik. Salah satu bentuk pemeliharaan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memotivasi dan membuat mereka merasa terikat dengan perusahaan, baik pada nilai-nilai yang dianut atau pada lingkungan dan proses kerja yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut. Jika hal ini terus dibiarkan tanpa penanganan serius maka akan membuat produktivitas menurun serta dampak buruk lainnya bagi perusahaan seperti meningkatnya biaya operasional akibat absen atau bahkan resign nya seorang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo.

## 2. Tinjauan Literatur

### 1) Employee Engagement

*Employee engagement* mengandung karakteristik *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

*Vigor* artinya sebagai level berenergi yang tinggi, dan tidak mudah lelah. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme pada pekerjaan. *Absorption* diartikan sebagai keadaan terjun total pada pekerjaan atau sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya (Schaufeli,2006).

Terdapat beberapa ahli yang mencoba merumuskan definisi *employee engagement*, mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan individu dan kepuasan serta antusiasmenya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, bahwa *employee engagement* sebagai sejumlah usaha yang diberikan melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan (*discretion effort*) dalam bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan (Harter,2012) Tokoh lain, Erwina (2020), *Employee Engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engaged* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *employee engagement*: Kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, Penilaian Kinerja, Gaji, Bonus, Kesehatan, Keselamatan, Kerja, Komunikasi, Keramahan Keluarga, dan Kerja sama (Vazirani,2007).

## 2) Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. (Mangkunegara,2018). Amirullah (2015) mengatakan kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

Menurut Mangkunegara, (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

### a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektivitas bila mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

### b. Orientasi dan tanggung jawab

wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### c. Disiplin

Secara umum disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian antara organisasi dan pegawai.

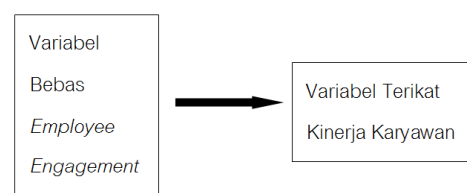
### d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam dimensi, yaitu (Robbins, 2006):

- Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## 3. Metode



Penelitian ini dilakukan di PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Menggunakan jenis

penelitian kuantitatif, dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survei, dalam suatu populasi dengan kuesioner dan wawancara terbuka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo dengan berjumlah 56 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden hal ini didasarkan Gay dalam Umar (2015) bahwa untuk penelitian ini korelasional minimal sampel yang digunakan adalah 30 dan teknik ini yang digunakan teknik incidental.

#### 4. Hasil

**Tabel 1. Koefisien regresi linier Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1					
(Constant)	6,53			,818	,420
Employee Engagement	0	7,985	,723	5,54	<,001

##### a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai regresi adalah 1,186 dan konstanta sebesar 6,530. ini berarti bahwa tanpa keterlibatan pegawai lain maka kinerja karyawan sebesar 6,530 dan bertambah secara signifikan dengan kelipatan 1,186. Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo sangat signifikan dengan nilai sig = 0.001. Hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo.

Penelitian Lewiuci,(2016) menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. di Perusahaan keluarga produsen senapan angin. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya employee engagement dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Wicaksono (2018) menyimpulkan bahwa karyawan yang engaged akan selalu memberikan kinerja terbaik dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal dengan mencapai tujuan institusi.

Prilaku Employee engagement juga ditunjukkan dengan berbagi pengetahuan, memberi pengetahuan dengan rekan kerja yang lain, sehingga hal ini akan menambah rasa memiliki antar karyawan dan perusahaan. PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo merupakan perusahaan

pengelolaan air minum yang tentunya sangat memerlukan kerjasama yang baik sehingga perusahaan dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan benar (Hendrawan, 2020).

**Tabel 2 Model Summary**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,506	3,456

##### b. Predictors: (Constant), employee engagement

Hasil dari analisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo pada tabel 18 tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,523 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (employee engagement) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya semakin tinggi employee engagement maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Menurut Azka et al., (2011)

**Coefficients**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
					R Change	Square Change	F Change	Sig. Change	
1	,610	,372	,350	3,00234	,372	16,582	1	,000	,727

##### a. Predictors: (Constant), Employee engagement

##### b. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel 2 ditunjukkan bahwa nilai  $R^2 = 0.723$ , hal ini berarti bahwa kontribusi Employee engagement terhadap kinerja karyawan PT.Asera Tirta Posidonia Kota Palopo adalah 52.3% selebihnya 47.7 % dipengaruhi oleh factor lain. Penelitian Lewiuci, (2016) Employee engagement berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi employee engagement maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Menurut Azka, (2011).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel employee management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, hal ini menandakan bahwa tingkat employee engagement yang dimiliki karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo tinggi sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan

Semua indikator yang ada dalam variabel *employee engagement* yang digunakan baik itu dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* menjadi prediktor yang baik atas kinerja karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain berbicara positif mengenai organisasi dan bahkan berbuat melebihi harapan organisasi. Kontribusi akan maksimal jika setiap SDM memiliki *engagement* yang tinggi pada organisasi tersebut. Dalam hal ini jika semua karyawan yang bekerja disuatu organisasi tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari organisasi tidak akan tercapai yang pada akhirnya organisasi tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Karena dengan *employee engagement* yang tinggi organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas organisasi pun ikut meningkat.

Untuk mencapai visi misi PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo kiranya organisasi mampu meningkatkan lagi rasa *engaged* yang dimiliki setiap karyawan agar kinerjanya meningkat sehingga organisasi bisa menghindari produktivitas kerja serta absensi yang tidak stabil dari beberapa pegawainya. Maka dengan cara organisasi mampu menciptakan daya tarik dan daya dorong internal yang nyata bagi setiap karyawan. Daya tarik dan daya dorong tersebut mampu membentuk dan menumbuhkan sikap dan perilaku karyawan yang baik. Penerapan *employee engagement* yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan juga akan berdampak terhadap tujuan dari PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo.

Dari 9 pernyataan di tiga indikator variabel *employee engagement* menunjukkan persentase tertinggi yaitu indikator ke dua yaitu *absorption* yang paling memberikan nilai tertinggi yakni sebesar 4,30 dan berada pada range sangat setuju. Karyawan beranggapan bahwa *absorption* atau keasyikan sudah sangat baik dalam PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Tingginya indikator ini disebabkan karena karyawan selalu merasa bangga terhadap pekerjaannya demi keberhasilan suatu organisasi.

Dari 12 pernyataan di empat indikator variabel kinerja menunjukkan persentase tertinggi yaitu Efektivitas yakni sebesar 4,40 dan berada pada range sangat setuju. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Besarnya indikator ini disebabkan karena karyawan berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai itu sangat penting bagi organisasi sehingga dapat menunjang kesuksesan bagi pihak PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci (2016), Handoyo dan Setiawan (2017), Akbary, Rustono (2015), Aliya (2020), Wicaksono (2018) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *employee engagement* merupakan hal penting dalam pengelolaan karyawan pada satu organisasi. Sehingga karyawan dapat merasa *engaged* dengan pekerjaan yang dilakukan hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Karyawan yang *engaged* akan selalu memberikan kinerja terbaiknya dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi.

*Employee engagement* telah menjadi salah satu issue dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Tidak hanya membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, *employee engagement* juga membuat karyawan memberikan kontribusi lebih bagi organisasi melalui peningkatan kinerja. Kinerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Oleh karena itu berdasarkan hasil yang telah dikemukakan dalam penelitian ini yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa regresi bernilai 1.186 dan konstanta sebesar 6.530. ini berarti bahwa tanpa keterlibatan pegawai lain maka kinerja karyawan sebesar 6.530 dan bertambah secara signifikan dengan kelipatan 1.186. Pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.001. Hal ini berarti terdapat pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. *Employee engagement* akan meningkatkan kinerja PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo sehingga perilaku *engagement* pada karyawan perlu ditingkatkan dan dipelihara.

## 6. Referensi

- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramadhan, & Sembiring. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), April.
- Rantelimbung, O. (2016). Pengaruh keterkaitan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan: Peran jarak kekuasaan (power distance) sebagai moderator (Studi pada karyawan Patra Jasa Conventional Hotel Semarang) [Skripsi]. Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Ravai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Ravai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Schaufeli, W. B. (2013). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian: Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian: Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Destika. (2022). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi di era COVID-19: Studi kasus pada DPMPTSP Kabupaten Pesisir Barat* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 133-146.
- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung. *eProceedings of Management*, 2(2).

Wicaksono, D. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor [Skripsi]. Institut Pertanian Bogor, Indonesia.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).