

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *LINE MAINTENANCE*  
PT. BATAM AERO TEKNIK JAKARTA**

**Aldy Renaldy<sup>1</sup>, Vera Sylvia Saragi Sitio<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

<sup>1</sup>[renaldy1606@gmail.com](mailto:renaldy1606@gmail.com), <sup>2</sup>[vera.sssitio@gmail.com](mailto:vera.sssitio@gmail.com)

**Abstrak**

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai karyawan untuk tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi *line maintenance*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan 294 populasi, sampel yang digunakan 170 sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis parsial dan simultan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja sebesar 8%, sedangkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 32,8% dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 19,7%. Secara simultan keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, dalam penelitian ini *employee engagement*, budaya organisasi dan kepuasan kerja menjelaskan kinerja sebesar 29,8 % dan 70,2 % dijelaskan oleh variabel lain, oleh sebab itu peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting, karena berjalan atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Perusahaan harus mengelola sumber dayanya dengan sebaik mungkin. PT. Batam Aero Teknik adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perawatan pesawat udara, dalam hal ini PT. Batam Aero Teknik berada di bawah naungan PT. Lion Group yang melakukan perawatan pada maskapai di PT. Lion Group seperti Lion Air dan Batik Air. Kinerja adalah hal yang sangat penting, karena untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang baik. Kinerja yang buruk tentunya akan mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, (Wibowo dalam Nurhaida dan Susilastri, 2019: 164). Karyawan PT. Batam Aero Teknik setiap 6 (enam) bulan sekali dilakukan *assesment* untuk menilai kinerja setiap karyawan dengan kriteria penilaian

implementasi keahlian dalam bekerja, kehadiran, pengetahuan dan inovasi. → tidak ada Bridging (koherensi) ke “keterikatan kerja (X1)

Keterikatan kerja merupakan hal yang sangat penting, karena keterikatan karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan (Cendani dan Tjahjaningsih, 2016: 153). Salah satu indikator keterikatan karyawan menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Avianto et al., 2019: 145) adalah totalitas. Karyawan PT. Batam Aero Teknik diindikasikan memiliki keterikatan kerja yang rendah, hal ini dibuktikan dengan menurunnya hasil *on time performance* atau ketepatan waktu.--> → tidak ada Bridging (koherensi) ke “budaya organisasi (X2).

Dalam pelaksanaan *maintenance*, PT. Batam Aero Teknik menerapkan beberapa aturan terhadap karyawan, hal ini ditujukan untuk menunjang kegiatan *maintenance* agar kinerja tetap baik (Wahyuni, et al. 2017: 200). Salah satu indikator budaya organisasi menurut Ahob et al. (dalam Suhendi dan Anggara, 2018: 128) adalah aturan. Berdasarkan data yang diperoleh dari *safety department* ternyata terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan karyawan (tidak dijelaskan secara spesifik, apa jenis pelanggaran tersebut yang relevan dengan “indikator” pada kisi-kisi variabel instrumen) → Tidak ada Bridging (koherensi) ke “kepuasan kerja”

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang mempengaruhi kinerja. Salah satu indikator kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017: 91) adalah bonus. Bonus karyawan yang diberikan PT. Batam Aero Teknik adalah berdasarkan hasil *assesment* yang dilakukan setiap 6 (enam) bulan. Jadi karyawan yang mendapat penilaian > 70 akan mendapatkan penghargaan berupa bonus yang nominalnya berbeda berdasarkan poin penilaian.

## TINJAUAN PUSTAKA

Campbell et al. (dalam Suhendi dan Anggara, 2018: 186) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Rivai dan Sagala (dalam Priansa, 2017: 48) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Premeaux, et al. (dalam Priansa, 2017: 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Volume pekerjaan yaitu menghitung jumlah banyaknya volume pekerjaan dalam bentuk satuan.

- b. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*) dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Ketelitian merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan.
  - b. Presisi adalah pengukuran yang memiliki nilai yang hampir sama untuk setiap pengukuran.
  - c. Kerapian adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan kemampuan individu masing-masing.
  - d. Kelengkapan dalam menangani tugas-tugas adalah keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dengan menggunakan alat dari perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.
3. Kemandirian (*dependability*) dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Derajat kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri.
  - b. Mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisi bantuan orang lain.
4. Inisiatif (*initiative*) dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Kemandirian berkenaan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.
  - b. Fleksibilitas berpikir yaitu kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi.
  - c. Kesedian untuk menerima tanggung jawab pekerjaan.
5. Adaptabilitas (*adaptability*) dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja.
  - b. Mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerja sama (*cooperation*) dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

Menurut Macey et al. (dalam Prihutami et al., 2015: 635) , *employee engagement* memperlihatkan seberapa besar karyawan mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan secara emosional komit terhadap pekerjaannya dan memiliki kemampuan dan sumber daya untuk melakukan pekerjaan. Nitin Vazirani (dalam Avianto et al., 2019: 143) juga turut memperkuat bahwa Keterikatan karyawan adalah suatu tingkat komitmen dan keterlibatan dari seorang karyawan, rasa memiliki organisasi serta berkomitmen dalam menjaga nilai-nilainya.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (dalam Avianto et al., 2019: 145) Keterikatan Karyawan dalam penelitian ini merupakan perwujudan dari hasil skor kuesioner yang melalui pengukuran jawaban responden. Adapun beberapa dimensi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Vigor* dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Tingkat energi adalah kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.
  - b. Keikhlasan adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, semangat dan tidak mengeluh.
2. *Absorpsi* dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Totalitas yaitu mengerahkan seluruh kemampuan, pikiran dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Komitmen adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
  - c. Kepuasan adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
3. *Dedication* dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Rasa bangga adalah suatu hal yang membuat seseorang termotivasi untuk meraih sesuatu.
  - b. Inspirasi adalah suatu proses yang mendorong atau merangsang pikiran untuk melakukan suatu tindakan yang kreatif.
  - c. Menantang merasa tertarik untuk melakukan suatu pekerjaan.

Budaya organisasi menurut Robbins (2016: 355) adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Denison (dalam Suhendi dan Anggara, 2018: 128) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

Indikator budaya organisasi berdasarkan dimensi yang dikemukakan Denison (dalam Sobirin, 2019: 191) adalah sebagai berikut:

1. *Involvement* dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Pemberdayaan adalah strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mengembangkan karyawan dalam menghadapi permasalahan organisasi.

- b. Orientasi tim dimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu untuk mendukung kerjasama.
2. *Consistency* dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Nilai inti adalah prinsip-prinsip penting yang memandu keputusan dan tindakan di perusahaan.
  - b. Kesepakatan adalah hal yang diperlukan untuk menjalankan visi dan misi organisasi.
  - c. Koordinasi adalah menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan organisasi agar tercipta kerjasama yang memberikan kepuasan.
3. *Adaptability* dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Pengembangan kemampuan terdiri atas peningkatan kompetensi secara terus-menerus di semua tingkat organisasi.
  - b. Menciptakan perubahan yaitu menciptakan sesuatu yang berkaitan dengan daya saing dan keberlangsungan hidup organisasi.
  - c. Organisasi pembelajar dimana organisasi dianggap mampu untuk terus-menerus melakukan proses pembelajaran mandiri.
4. *Mission* dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Fokus pelanggan adalah yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan.
  - b. Arah strategis berfokus pada penetapan tujuan organisasi.
  - c. Tujuan dan Sasaran adalah sasaran utama yang hendak dicapai dan menjadi dasar dibentuknya suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017: 91) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Wexley dan Yuki (dalam Anwar Prabu, 2017: 117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017: 91) adalah sebagai berikut:

1. Emosional dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
2. Hasil dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Pendapatan adalah jumlah uang yang diberikan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

- b. Bonus adalah pembayaran kepada karyawan yang tidak menjadi bagian dari gaji karyawan.
  - c. Promosi adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab dan peluang lebih besar.
3. Perhatian dengan indikator sebagai berikut:
    - a. Hubungan dengan atasan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan dan tetap berada dalam organisasi.
    - b. Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan sesama rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan metode survei yaitu untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono 2016: 37).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil sebaran kuesioner. Sebaran kuesioner dilakukan di PT. Batam Aero Teknik bagian *line maintenance* di Jakarta dengan jumlah populasi 294 orang dan sampel yang digunakan 170 orang menggunakan formula slovin.

Hasil uji analisis statistik deskriptif skor total minimum adalah pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 68 artinya terdapat responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan skor total maximum adalah pada variabel kinerja (Y) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 125. Artinya terdapat beberapa responden merasa sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai rata-rata atau *mean* terendah adalah pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 96,45 artinya responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut dan tertinggi pada variabel kinerja (Y) sebesar 105,88 artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan *standar deviation* seluruh data masing-masing variabel adalah diatas 0, artinya titik data responden tersebut jauh dari nilai rata-rata.

### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas variabel keterikatan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) 0,200 atau  $> 0,05$ , hasil uji normalitas variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja

(Y) adalah 0,59 atau  $> 0,05$ , dan hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,058 atau  $> 0,05$  sehingga disimpulkan semua data residual adalah berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas variabel keterikatan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,082 atau  $> 0,05$ , variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap (Y) adalah 0,480 dan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,077. Sehingga disimpulkan semua variabel independen mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

#### Hasil Uji Homogenitas → tidak perlu

Hasil uji homogenitas variabel keterikatan kerja terhadap kinerja adalah 0,289, variabel budaya organisasi terhadap kinerja adalah 0,866, dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,176, sehingga dapat disimpulkan semua data variabel independen terhadap variabel dependen adalah homogen.

#### Hasil Uji Multikolinearitas → tidak perlu

Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* variabel keterikatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,229, variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,230 dan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,737  $> 0,10$  dan nilai VIF variabel keterikatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,364, variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 4,346 dan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,357  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 46,098 + 0,080 X_1 + 0,328 X_2 + 0,197 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta 46,098 artinya besarnya kinerja pada saat variabel-variabel independen keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja bernilai nol adalah kinerjanya sebesar 46,098.
- Koefisien regresi 0,080 artinya setiap peningkatan 1 unit keterikatan kerja dan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,080.
- Koefisien regresi 0,328 artinya setiap peningkatan 1 unit budaya organisasi dan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,328.
- Koefisien regresi 0,197 artinya setiap peningkatan 1 unit kepuasan kerja dan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,197.

#### Hasil Uji t (Parsial)

1. Berdasarkan hasil analisis data keterikatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) didapatkan skor  $t_{hitung}$  (0,551) > skor  $t_{tabel}$  (1,974) pada  $\alpha$  (0,05), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, pengaruh keterikatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Diinterpretasikan keterikatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan kontribusi sebesar 8%.
2. Berdasarkan hasil analisis data budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) didapatkan skor  $t_{hitung}$  (2,707) > skor  $t_{tabel}$  (1,974) pada  $\alpha$  (0,05), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Diinterpretasikan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan kontribusi sebesar 32,8%.
3. Berdasarkan hasil analisis data kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) didapatkan skor  $t_{hitung}$  (2,345) > skor  $t_{tabel}$  (1,974) pada  $\alpha$  (0,05), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Diinterpretasikan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan kontribusi sebesar 19,7%.

#### Hasil Uji F (Simultan)

No	Model	F hitung > 2,66	Signifikansi < 0,05	Keterangan
1	Regression	23,475	0,000	Berpengaruh Secara Simultan

Hasil uji  $F_{hitung}$  diperoleh 23,475 > 2,66 atau lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja.--> Penulisan salah, seharusnya: skor  $F_{hitung}$  (23,475) lebih besar dari skor  $F_{tabel}$  (2,66)

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

No	Model	R	R Square
1	1	0,546	0,298

Nilai  $R_{square}$  sebesar 0,298 berarti kemampuan variabel-variabel keterikatan kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dalam menjelaskan variabel kinerja (Y) amat terbatas yaitu 29,8 %.

#### KESIMPULAN

1. *Employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *line maintenance* PT. Batam Aero Teknik sebesar 8%.

2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *line maintenance* PT. Batam Aero Teknik, Jakarta sebesar 32,8%.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *line maintenance* PT. Batam Aero Teknik, Jakarta sebesar 19,7%.
4. *Employee engagement*, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *line maintenance* PT. Batam Aero Tekni, Jakarta. Dengan variabel keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja 29,8 % yang mempengaruhi kinerja sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr. Ptlr Gultom, SH, MM. Selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, SE, Msi. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, SPd, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen. Ibu Vera Sylvia Saragi Sitio, SP, MP, MBA selaku Dosen Pembimbing. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi. Kedua Orang tua tercinta. Seluruh Pimpinan dan Karyawan PT. Batam Aero Teknik Divisi *Line maintenance* Jakarta.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), ISSN:1693-7619, 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Avianto, B., Pascasarjana, S., dan Jakarta, U. P. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 4(1), ISSN: 2597-3902. 140–164.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Kesatu). Yogyakarta: Gava Media.
- Cendani, Cita., dan Tjahjaningsih, Endang. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30(2), ISSN: 0854-1442, 149–160. <https://doi.org/10.24856/mem.v30i2.242>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. -->
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, VI(2), *Jurnal*

- Maksipreneur*, Vol. VI, No. 2, Juni 2017, hal. 1 – 17. ISSN: 2527-6638.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya (14ed.)*.
- Nurhaida dan Susilastri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmu*, XIII(5), ISSN: 1693-2617,124. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/1397>
- Pangestu, T. dan W. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung, 3, ISSN: 2579-4892, 1–476.
- Priansa, Doni Juni. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. In *Cetakan ke-1* (hal. 355). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Prihutami, N. D., Hubeis, M., dan Puspitawati, H. (2015). Strategi *Human Capital Group Department* dalam Mengembangkan Keterikatan Karyawan ( *Employee Engagement* ) ( Studi Kasus : Unit Operasional PT Bumitama Gunajaya Agro ). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(4), ISSN: 1693-5241,634–642. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/813/762>
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sobirin, A. (2019). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi* (Ketiga). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sopyan, Kankan., dan Eeng Ahman. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 6(2), ISSN: 2503-3522, 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., dan Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (1 ed.). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, (2016) P. D. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF,dan R&D,Jakarta: Alfabeta.
- Suhendi dan Anggara. (2018). *Perilaku Organisasi* (Ketiga). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wahyuni, Taufeni Taufik, Vince. Ratnawati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkulu). *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), ISSN: 2338-4840, 12. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.