Pengaruh *Employee Engagement* Dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung

Valdisa Putri Adisti[1], Komala Komala Putri[2]
[1] Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, validisaptriadisti@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id

Abstrak
Dilaksanakannya studi ini dikarenakan terdapat masalah terkait *employee engagement*, motivasi kerja, serta kinerja karyawan. Karyawan ialah komponen berharga dalam sebuah perusahaan dan harus dikelola secara efektif untuk meraih hasil terbaik. Hal ini mengindikasikan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah elemen penting yang perlu diperhatikan dan dipenuhi kebutuhannya. Sebagai faktor utama, sumber daya manusia berdampak pada keberhasilan pelaksanaan aktivitas perusahaan. Studi ini berlangsung di PT. Pos Indonesia (Persero) dan melibatkan tiga variabel: *Employee Engagement* dan motivasi kerja dijadikan variabel bebas, serta kinerja pegawai dijadikan variabel terikat. Studi ini tujuannya guna mencari tahu pengaruh *Employee Engagement,* dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan. Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dengan sebanyak responden dijadikan objek penelitian pada studi ini. Analisis merupakan metode yang dipakai dalam studi ini, yang teknik pengumpulan datanya melalui wawancara, kuesioner serta observasi. Hasil studi mengindikasikan, adanya pengaruh Employee Engagement dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan yang signifikan.

Kata Kunci-*employee engagement*, motivasi kerja, kinerja

Abstract
This study was conducted due to issues related to employee engagement, work motivation, and employee performance. Employees are valuable components within a company and must be managed effectively to achieve optimal results. This indicates that human resource management is a crucial element that needs to be attended to and its needs fulfilled. As a primary factor, human resources impact the success of company activities. The study takes place at PT. Pos Indonesia (Persero) and involves three variables: Employee Engagement and work motivation as the independent variables, and employee performance as the dependent variable. The purpose of the study is to explore the influence of Employee Engagement and work motivation on employee performance. The employees of PT. Pos Indonesia (Persero) served as the respondents for this research. The analysis employs methods including interviews, questionnaires, and observations. The results suggest a significant effect of Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance.

Keywords-employee engagement, work motivation, performance

I. PENDAHULUAN

Fokus studi ini yaitu penurunan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero), yang berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan, menyebabkan kerugian, dan menurunkan daya saing di tengah persaingan ketat dengan perusahaan jasa pengiriman swasta lainnya. Keterlibatan dan motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, yang sangat bergantung pada kinerja dan keterampilan karyawan (Trianingrat & Supratha, 2020; Putri & Sary, 2020). Menurut Putri & Priansa (2023) Kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga sumber daya manusia, dan karyawan yang tidak mencapai tujuan perusahaan dianggap gagal.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwasannya motivasi kerja karyawan ada di golongan kurang baik, dengan rata-rata 2,9 berdasarkan skala penilaian dari 1 hingga 5 (Sugiyono dalam Naufal, 2022). Dimensi dengan skor terendah adalah kebutuhan berprestasi dan berafiliasi, yang menunjukkan kurangnya kesadaran diri karyawan dalam menuntaskan pekerjaan secara baik. Pemimpin perlu memberi bantuan kepada bawahan dalam menuntaskan

pekerjaan mereka.

Pengukuran kinerja di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia di Cilaki, Bandung, juga menunjukkan hasil kurang memuaskan, dengan skor rata-rata 3,05, yang berada di bawah standar. Dimensi kuantitas kerja hanya mencapai 2,70, menunjukkan ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan dan bekerja sama secara efektif. Penurunan kinerja ini mencerminkan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Borman dan Motowidlo (2020), kinerja mencakup perilaku individu dan hasil kerja yang dihasilkan, sehingga tidak hanya merupakan konsep tunggal. Untuk mencapai hasil yang baik dan mengatasi masalah kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang bisa berdampak pada kinerja. Meningkatkan keterlibatan karyawan ialah suatu faktor yang diperlukan guna mengembangkan kinerja karyawan. Ini karena keterlibatan karyawan membuat karyawan merasa terikat dan diperhatikan di perusahaan. Selain keterlibatan karyawan, motivasi kerja adalah faktor lainnya yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan.

Memberikan motivasi kerja pada karyawan bermanfaat sekali dalam memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik serta lebih tekun lagi guna memenuhi tingkat kinerja terbaik mereka. Karena itu, untuk mencari tahu sebesar apa pengaruh keterlibatan serta motivasi karyawan pada tenaga kerja karyawan PT Pos Indonesia, dan berdasarkan data yang mereka peroleh dari Manajer SDM PT Pos Indonesia tentang penilaian kinerja karyawan yang menurun, penulis memiliki ketertarikan dalam melaksanakan studi berjudul "Pengaruh keterlibatan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan".

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2020) ialah kombinasi dari pengetahuan serta keterampilan untuk menata hubungan serta peranan kinerja, guna mendukung target capaian perusahaan, pegawai, serta masyarakat dengan cara yang efisien dan efektif. Henry (2019) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan penerapan metode yang tepat dan efektif dalam proses perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan di suatu organisasi, dengan tujuan memaksimalkan penggunaan SDM. Sedangkan, manajemen sumber daya manusia menurut Achmad (2020), ialah serangkaian kegiatan yang mencakup penilaian, pengembangan, pemberian kompensasi, serta pengelolaan individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja.

B. Perilaku Organisasi

Thoha (2015) mengindikasikan perilaku organisasi sebagai penelitian yang menyelidiki elemen perilaku seseorang pada sebuah kelompok atau organisasi tertentu. Robbins dan Judge (2020) menggambarkan perilaku organisasi sebagai suatu keadaan sosial yang dengan sadar dikoordinasikan yang mencakup dari dua orang ataupun lebih yang fungsinya berkelanjutan secara relatif dalam menggapai tujuan bersama. Gibson (2021) mengungkapkan perilaku organisasi mengacu pada seperti apa orang mengambil tindakan serta memberi respon terhadap rangsangan yang ditemukan pada berbagai jenis organisasi.

C. Employee Engagement

Heinz (2022) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai sejauh mana pekerja merasa termotivasi dan berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Luintel (2022) menambahkan bahwa keterlibatan karyawan mencakup komitmen untuk memberikan yang terbaik demi hasil positif dan kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik serta menikmati pekerjaan. Faktor- faktor pendorong keterlibatan meliputi sifat pekerjaan, makna pekerjaan, kesempatan berkembang, pengakuan dan penghargaan, hubungan efektif, komunikasi berkualitas, dan kepemimpinan yang inspiratif, menurut Pella (2020). Selain itu, faktor seperti *job resources, personal resources, job demands*, dan dukungan dari peers mempengaruhi keterlibatan karyawan.

D. Motivasi

Daft (2018) mengindikasikan bahwasannya motivasi ialah perasaan yang memberi dorongan pada individu dalam beraktivitas dan berusaha mencapai keinginannya, sementara Winardi (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan potensial pada diri individu yang dipengaruhi dari kekuatan luar dan berdampak pada hasil kinerja. Maslow (2017) melihat motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya besar guna mencapai tujuan, dengan pemenuhan kebutuhan individu sebagai faktor penentunya. Menurut McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2020), motivasi kerja tujuannya mencakup semangat kerjq, dorongan hasrat, moral serta produktivitas dapat

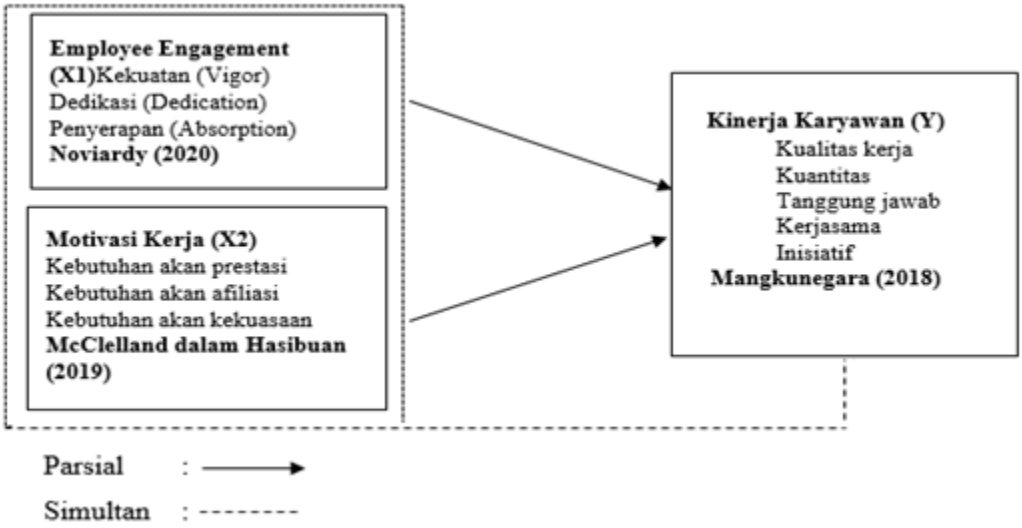
meningkat, serta loyalitas dan kestabilan karyawan dapat bertahan.

E. Kinerja Karyawan

Afandi (2018) mengindikasikan kinerja sebagai hasil yang didapatkan individu maupun kelompok pada organisasi berdasarkan otoritas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai sasaran organisasi. Hasil tersebut harus sesuai dengan peraturan hukum, norma-norma moral, dan etika, serta berkontribusi pada loyalitas dan kestabilan karyawan. Kasmir (2018) mengidentifikasi berbagai elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk keahlian serta kemampuan, disiplin, struktur perjalanan, pengetahuan, komitmen, loyalitas, lingkup kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, serta kepribadian. Masram dalam Safitri (2022) juga menambahkan bahwa efektivitas, efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif juga turut mempengaruhi kinerja. Berdasarkan berbagai pandangan ini, penelitian ini memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan Industrial Park**.**

F. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini menggunakan teori dari Viqi Anggreana (2018) untuk variabel bebas pertama (X1), ialah *Employee Engagement,* untuk variabel bebas kedua (X2), yaitu Motivasi Kerja, ialah meliputi tiga kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kebutuhan kekuatan (McClelland ; Hasibuan, 2019),. Untuk variabel dependen (Y), penelitian ini mengacu pada teori Mangkunegara (2018) mengenai kinerja karyawan, yang mencakup lima aspek: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

G. Hipotesis Penelitian

Sesuai pada uraian dalam kerangka pemikiran dan harapan yang ingin diraih pada studi ini, bisa disimpulkan hipotesis penelitian seperti di bawah ini :

H1 : *Employee Engagement* mempengaruhi kinerja karyawan padaPT. Pos Cilaki Bandung secara signifikan.

H2 : Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Cilaki Bandung secara signifikan.

H3 : *Employee Engagement* dan Motivasi secara simultan menpengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Cilaki Bandung secara signifikan.

III. METODELOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif dimanfaatkan pada studi ini guna menyelidiki dampak beban kerja dan stres kerja (variabel independen) pada kinerja karyawan (variabel dependen) di PT POS Indonesia Cilaki Bandung. Populasi penelitian

terdiri dari 122 karyawan, dan responden dipilih memanfaatkan teknik *probability sampling* memanfaatkan metode simple random sampling. Pada tiap orang berkesempatan yang sama untuk ditetapkan tanpa memperhatikan kedudukan atau posisi mereka dalam populasi (Sugiyono, 2022). Kuesioner dengan memanfaatkan skala Likert digunakan pada studi ini guna mengukur tanggapan responden, data kemudian dianalisis secara statistik menggunakan regresi linier berganda guna mengidentifikasi pengaruh signifikan dari berbagai variabel bebas pada variabel terikat. Kemudian uji hipotesis dilaksanakan memanfaatkan uji T serta uji F. Validitas serta reliabilitas instrumen penelitian diuji guna memastikan kualitas data yang dikumpulkan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas hasilnya mengindikasikan bahwasannya seluruh item pernyataan yang dipakai pada kuesioner yaitu valid. Menunjukkan bahwasannya alat ukur yang dimanfaatkan bisa dipercaya dalam menilai variabel yang dimaksud dengan akurat.

B. Uji Reabilitas

Berdasarkan pengujian reabilitas, semua variabel bernilai Cronbach's Alpha > 0,6, artinya seluruh variabel telah lulus uji atau terbilang reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	122
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,13116292
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,101
	Negative	-,104
	Test Statistic	,104
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 [c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas didapat nilai Sig. > 0.05(0.200 > 0.05) makaketentuan H0 diterima yang artinya data yang diuji tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal**.**

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2 Hasil uji multikolinearitas

Model		VIF
1	(Constant)	1,107
	TOTAL_X1	0,903
	TOTAL_X2	0,903

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* untuk *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja masing-masing

sebesar 0.903, dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1.107. Berdasarkan Tabel 4.2, tolerance bernilai < 0.10 dan VIF > 0.10, yang mengindikasikan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel-variabel bebas yang digunakan dapat dianggap independen dan layak untuk digunakan pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3 Uji heteroskedastitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,055	2,177		-6,917	,000
	TOTAL_X1	,179	,044	,297	,584	,589
	TOTAL_X2	,299	,044	,502	,852	,543

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Heteroskedastisitas dilihat dengan memanfaatkan uji glejser, apabila nilai sign dari residual > 0,05 maka data penelitian bebas heteroskedastisitas. Dari hasil diatas niali sgn semuanya berada diatas 0,05 artinya data penelitian tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, variansi residual tetap konsisten, sehingga tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Karena seluruh asumsi dasar regresi telah dipenuhi, model regresi linier berganda yang dimanfaatkan pada studi ini dianggap layak.

4. Koefisien Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4 Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	sig	VIF

		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	61,722	3,906		15,801	,000	1,043
	TOTAL_X1	,543	,079	,521	6,844	,000	1,022
	TOTAL_X2	,178	,078	,173	2,276	,025	1,242

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Sesuai pada Tabel 4.4, didapati persamaan regresi linier berganda: Y = 61.722 + 0.543X1 + 0.178X2. Nilai konstanta 61.722 menunjukkan bahwa jika *Employee Engagement* (X1) serta Motivasi Kerja (X2) senilai 0, maka kinerja karyawan senilai 61.722. Koefisien regresi X1 senilai 0.543 berarti jika tiap peningkatan satu satuan Employee Engagement, kinerja karyawan meningkat senilai 0.543, dengan asumsi Motivasi Kerja konstan. Koefisien regresi X2 senilai 0.178 menunjukkan bahwasannya tiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja, kinerja karyawan meningkat senilai 0.178,dengan asumsi *Employee Engagement* konstan.

5. Uji Derteminasi

Tabel 4.5 Hasil Uji R2 *Model Summary*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,564[a]	,318	,306	4,166	1,409

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis SPSS 26, 2024

Sesuai pada Tabel 4.5, Adjusted R Square senilai 0,318 mengindikasikan bahwasannya 31,8% variasi kinerja karyawan terpengaruh dari variabel bebas, yakni Employee Engagement (X1) serta Motivasi Kerja (X2), sementara 68,2% lainnya terpengaruh dari variabel lainnya yang tak dianalisis.

D. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 4.6 Hasil Uji T

Coefficients[a]

		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	61,722	3,906		15,801	,000	1,043
	TOTAL_X1	,543	,079	,521	6,844	,000	1,022
	TOTAL_X2	,178	,078	,173	2,276	,025	1,242

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Penelitian, 2024

1. Hasil uji t X1 terhadap Y dikatakan berpengaruh secra parsial karena nilai sig 0,000 < 0,05.
2. Hasil uji t X2 terhadap Y dikatakan berpengaruh secra parsial karena nilai sig 0,025 < 0,05.

2. Uji F

Tabel 4.7 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961,748	2	480,874	27,711	,000[b]
	Residual	2065,047	119	17,353		
	Total	3026,795	121			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Sumber: Data Penelitian, 2024

Hasil uji F mengindikasikan bahwasannya variabel Employee Engagement (X1) serta Motivasi Kerja (X2) dengan bersamaan berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikan, signifikansinya senilai 0,00 yang < 0,05. berarti, kedua variabel bebas tersebut dengan simultan berdampak pada variabel terikat dengan signifikan, sehingga model regresi yang dimanfaatkan bisa diandalkan guna mengungkap kaitan antara variabel-variabel tersebut.

E. Pembahasan

1. Hasil Analisis Deskriptif Employee Engagement

Employee Engagement PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung berada di presentase untuk variabel *Employee Engagement* (X1) adalah 81,9%. presentase untuk variabel Employee Engagement (X1) berada dalam kategori Baik. Diketahui presentase tertinggi terdapat pada sub variabel simulasi intelektual, yaitu sebesar 82.12%.

2. Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Motivasi Kerja PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung berada di presentase untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 71.62%. Dan peresentase tertinggi terdapat pada sub variabel Kebutuhan Akan prestasi, yaitu sebesar 77,27 %.

3. Hasil Analisis Kinerja Karyawan

Skor kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik di semua aspek, dengan kualitas kerja dan kerjasama memperoleh persentase sangat baik, masing-masing 86,63% dan 84,09%. Kuantitas kerja dan tanggung jawab juga berada dalam kategori baik, dengan persentase sekitar 76,55% dan 75,81%. Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 79,16%, mengindikasikan bahwasannya secara menyeluruh, kinerja karyawan berada di tingkat yang baik.

4. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif dari kuesioner yang disebarkan untuk mengukur pengaruh *Employee Engagement* pada tenaga kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cilaki Bandung hasilnya menunjukkan penggunaan lima pilihan jawaban dengan skor yang bervariasi dari 1 (Sangat Tak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Data primer yang didapatkan kemudian diolah dengan menghitung nilai kumulatif untuk setiap item pernyataan dan persentase jawaban responden. Nilai kumulatif terbesar diperoleh dari 122 responden dengan skor maksimum 5, menghasilkan total 610, sementara nilai kumulatif terkecil adalah

122. Nilai persentase tertinggi yaitu 100% serta terendah 20%. Rentang nilai persentase dihitung sebesar 16%, menunjukkan perbedaan antara nilai persentase terbesar dan terkecil. Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata untuk Employee Engagement (X1) adalah 25,34 dengan standar deviasi 4,79, untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 39,96 dengan standar deviasi 5,00.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan bahwa studi ini terkait hubungan antara Motivasi Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia Kantor Cilaki Bandung. Data dikumpulkan dari 122 karyawan dan dianalisis melalui berbagai uji statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Hasil kuesioner mengenai 80,98% dengan kategori 'Baik'.

Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Penyerapan dan hubungan yang efektif juga menunjukkan hasil yang baik, dengan persentase mencapai 82,12% dan 81,8%, menandakan bahwa karyawan merasa terlibat dan memiliki hubungan kerja yang positif. Secara keseluruhan.

6. Pengaruh Employee Engagement dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji F memperlihatkan *employee engagement* serta motivasi kerja pada tenaga kerja karyawan menunjukkan hasil pengujian sign 0,00 < 0,05%. Kinerja karyawan terpengaruh oleh kedua faktor ini. Employee engagement serta motivasi dengan bersamaan mempengaruhi tenaga kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung secara signifikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Selaras pada studi ini, bisa ditarik kesimpulannya yaitu employee engagement serta motivasi kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung berada di kategori memadai, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Employee engagement serta motivasi kerja berdampak signifikan pada tenaga kerja karyawan; peningkatan keduanya berpotensi meningkatkan kinerja, sementara penurunan dapat menurunkannya. Dengan simultan, employee engagement serta motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, disarankan agar PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung lebih fokus ke peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pemimpin memberikan motivasi yang adil dan inspiratif kepada karyawan. Penelitian lanjutan ditekomendasikan guna memanfaatkan metode yang berbeda serta melibatkan objek serta populasi yang lebih tinggi guna mendapat hasil yang lebih akurat serta memberikan kontribusi lebih besar terhadap ilmu pengetahuan.

REFERENSI

Abriham Eba Engidaw, A. (2021). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance. Journal of Human Resource Management, 10(3), 123-136.
Afandi, M. (2018). Kinerja Karyawan dalam Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.Achmad, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Mandiri.
Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2020). Performance and Productivity in Organizations. New York:Routledge.
Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2020). Performance and its Measurement. In Handbook of Industrial,Work and Organizational Psychology (Vol. 1, pp. 93-117). Sage Publications.
Daft, R. L. (2018). Management. Boston: Cengage Learning.
Falah, R., & Ayuningtias, A. (2020). The Impact of Work Motivation on Employee Performance. International Journal of Business and Management, 12(4), 89-101.
Gibson, J. L. (2021). Organizational Behavior. Boston: McGraw-Hill.
Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Henry, N. (2019). Human Resource Management: Theory and Practice. London: Sage Publications.Heinz, K. (2022). Employee Engagement Strategies. Oxford: Oxford University Press.
Kasmir. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
Klein, Douglas A., & Ramsay, Craig. (2009). Practical Guidance on Building A Solid Employee Engagement Survey. In Sirota Survey Intelligence's Article. Retrieved from http://www.growbold.com/files/20090826-boldworkshop sirotain.tuit.pdf, diakses 10 Juni 2013.
Kourdi, Jeremy. (2009). 100 Great Business Ideas. Singapore: Marshall Cavendish International. Luintel, N. (2022). The Role of Employee Engagement. Cambridge: Cambridge University Press.
Mathis, Robert L., & Jackson, John H.(2006. Human Resource Management (alih bahasa). Jakarta: Salemba Empat.
Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality. New York: Harper & Row.
McClelland, D. C., & Hasibuan, M. S. P. (2019). Motivasi Kerja dan Pencapaian Prestasi. Jakarta: BumiAksara.
Mc. Oetami Prasadjaningsih, M., & Marina Alexandra, M. (2022). Exploring the Role of Employee Engagement in Enhancing Performance Outcomes. Journal of Organizational Behavior, 28(2), 99-115.
Pella, M. (2020). Employee Engagement and Performance. London: Palgrave Macmillan.

Putri, N., & Priansa, A. (2023). Kinerja dan Teknologi: Perspektif Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
Putri, N., & Sary, M. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
Safitri, E. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
Robbins, S. P., & Judge, Timothy. 2008. Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
Robins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Organizational Behavior (Edisi empat belas). New Jersey: Pearson Education,Inc.
Sugiyono, R. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Alfabeta.
Sulistiyani, Ambar T., & Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Thoha, M. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.