



Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang

Adam Saputra Ramadhan^{1*}, Maswanto²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kota Tangerang Selatan 15429.

Korespondensi penulis: saskiakirana29@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of organizational culture, work involvement, and employee engagement on employee performance in the Tirta Kerta Raharja Regional Drinking Water Company, Tangerang Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of samples used was 84 employees who were selected through certain sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires online through Google Form. The data obtained was then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software version 20. The results of the study show that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. Work engagement also has a positive and significant impact on performance. In addition, employee engagement shows a positive and significant influence in improving employee performance. Based on the results of the F test, organizational culture, work engagement, and employee engagement simultaneously significantly affect employee performance. This is shown by a Fcal value of 89.183 which is greater than Ftable of 2.719 and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. As such, companies need to strengthen organizational cultures that support productivity, increase employee engagement through active participation, and create a work environment that supports employee engagement. These three factors have been empirically proven to have an important role in improving the performance of human resources. Improving these aspects can have a positive impact on work effectiveness and the achievement of overall organizational goals. In addition, the company's management is expected to continue to conduct periodic evaluations of the conditions of work culture and employee involvement. Implementing HR management strategies that are responsive to employee needs is also very important in maintaining long-term motivation and commitment. A healthy, open, and collaborative work environment will support the growth of a sustainable work ethic and have a direct impact on improving overall organizational productivity.*

Keywords: *culture, engagement, employees, engagement, performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 orang karyawan yang dipilih melalui teknik sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui Google Form. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, employee engagement menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan employee engagement secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai Fhitung sebesar 89,183 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,719 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang mendukung produktivitas, meningkatkan keterlibatan karyawan melalui partisipasi aktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung employee engagement. Ketiga faktor ini terbukti secara empiris memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Peningkatan aspek-aspek tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Selain itu, manajemen perusahaan diharapkan dapat terus melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi budaya kerja dan keterlibatan pegawai. Penerapan strategi manajemen SDM yang responsif terhadap kebutuhan karyawan juga sangat penting dalam menjaga motivasi dan komitmen jangka panjang. Lingkungan kerja yang sehat, terbuka, dan kolaboratif akan mendukung tumbuhnya semangat kerja yang berkelanjutan dan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: budaya, engagement, karyawan, keterlibatan, kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam perusahaan yang mendukung semua aktivitas. Peralatan canggih tidak berguna tanpa keterlibatan manusia. Manajemen sumber daya manusia memastikan peralatan berfungsi dan manusia bekerja bersama bahan, modal, dan teknologi untuk menghasilkan output. Meskipun beberapa fungsi tergantikan teknologi, peran manusia tetap krusial. Kinerja dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi yang baik, yang memengaruhi perilaku anggota dan mencerminkan nilai-nilai bersama, mendorong dedikasi terhadap keberhasilan organisasi. Budaya organisasi merupakan fenomena dinamis yang selalu hadir, terus dilakukan, dibentuk oleh interaksi yang kita lakukan dengan orang lain, dan dipengaruhi oleh norma, struktur, rutinitas, dan hukum yang mengarahkan dan membatasi perilaku. Dessler (2018, hal 9).

Menurut Keith Davis dalam (Iman 2019, hal 19). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Kinerja karyawan menjadi kriteria utama bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang dalam meningkatkan pendapatan dan bersaing dalam pasar saat ini. Kinerja karyawan juga digunakan sebagai indikator efektivitas perusahaan, yang menandakan bahwa perkembangan perusahaan terhambat jika kinerja karyawan tidak meningkat. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi semakin penting. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan terus meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan budaya organisasi, keterlibatan kerja dan *employee engagement* secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Dessler 2015, hal 84) Kinerja karyawan mengatakan “*Workplace performance is defined as the difference between an employee's actual work performance and the organization's established work standards*” yang artinya Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai prestasi kerja, yang merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat diukur dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Tujuan Kinerja Menurut Wibowo (2018, hal 50) dalam (PERMANA and ARY 2023) meliputi Corporate Level, Senior Management Level, Business Unit, Team Level, dan Individual Level. Manfaat kinerja menurut Rivai (2018, hal 315) meliputi beberapa kriteria antara lain

Perbaikan prestasi, keputusan penempatan, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebagai sarana pelatihan dan pengembangan pegawai, dan umpan balik mengenai sumber daya manusia. Faktor-Faktor kinerja karyawan menurut Rismawati (2018, hal 3) dalam (MILALA 2022) antara lain faktor kemampuan psikologis, dan faktor motivasi. Dimensi dan indikator kinerja menurut (Menurut Dessler, 2005 dalam Sihombing and Batoebara 2019 hal 11) antara lain kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins and Judge (2015, hal 59) menjelaskan “*An organization's shared meaning system, or organizational culture, is what sets it apart from other organizations*”. Yang artinya Sistem makna bersama suatu organisasi, atau budaya organisasi, adalah yang membedakannya dari organisasi lain. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Harahap and Nasution 2023b) meliputi pola perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut (Wibowo, 2016 Hal. 43) fungsi budaya organisasi memberi anggota identitas organisasional, memfasilitasi komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku. Dimensi dan indikator budaya organisasi menurut Robbins and Judge (2019, hal 25) meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, dan orientasi hasil.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins dalam (Kakinsale, Tumbel, and Sendow 2015) menyatakan “*Job engagement refers to the condition in which employees show a high level of involvement in their work. This is characterized by great concern for the tasks at hand, a deep psychological bond with the work carried out, and a strong belief in one's ability to complete these tasks*”. Yang artinya Keterlibatan kerja merujuk pada kondisi di mana karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja menurut Kanungo dalam (SARAGIH 2018), antara lain Variabel personal, dan variabel situasional. Dimensi dan indikator keterlibatan kerja Risa Yuliana (2017, hal 17-27) dan Kanungo dalam Septiadi dkk. (2017), adalah keterlibatan afektif, keterlibatan kognitif, dan keterlibatan perilaku.

Employee Engagement

Menurut Bauer and Erdogan dalam Mohammad Syamsul Maarif (2021, hal 297) menjelaskan *“The concept of employee engagement is generally viewed as managing the discretionary effort. When employees have choices, they will act in a way that furthers their organization's interests”* yang artinya Konsep keterlibatan karyawan umumnya dipandang sebagai pengelolaan upaya diskresi. Ketika karyawan mempunyai pilihan, mereka akan bertindak dengan cara yang memajukan kepentingan organisasi mereka. Tipe-tipe employee engagement menurut Gallup the Consulting Organization (2019), terdapat tiga jenis karyawan engaged, not engaged, dan actively disengaged. Dimensi dan indikator employee engagement menurut Schaufeli dan Bakker dalam (Andrean 2018), terdapat tiga aspek yang membentuk yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), keterlibatan kerja(X2), dan employee engagement (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten tangerang dengan total populasi 511 karyawan yang ditentukan dengan rumus Slovin sehingga menghasilkan jumlah akhir 84 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup dan observasi, di mana kuesioner berisi indikator masing-masing variabel dan disusun dalam skala Likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian intrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel sebesar 0,213. Semua item pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Employee Engagement (X3) menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Contohnya, pada variabel Kinerja Karyawan seluruh 5 item memperoleh r-hitung $> 0,213$, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Kode item	r hitung		r tabel	Keterangan
BO1	0,567	>	0,213	Valid
BO2	0,774	>	0,213	Valid
BO3	0,736	>	0,213	Valid
BO4	0,738	>	0,213	Valid
BO5	0,666	>	0,213	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan batas minimal 0,600. Semua variabel memperoleh nilai di atas batas tersebut, seperti Budaya Organisasi (0,733), Keterlibatan Kerja (0,775), Employee Engagement (0,724), dan Kinerja Karyawan (0,836). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas melalui grafik histogram dan P-P Plot menunjukkan distribusi data yang normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, misalnya Budaya Organisasi (VIF: 2,739, dan nilai Tolerance 0,365). Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, ketiga asumsi klasik terpenuhi dan model regresi dianggap layak digunakan.

Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Employee Engagement (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil Uji Regresi Linier Berganda dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.751	3.129		1.199	.234
1 Budaya Organisasi	.671	.181	.329	3.703	.000
Keterlibatan Kerja	.537	.147	.345	3.648	.000
Employee Engagement	.526	.184	.280	2.851	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS tabel 2. diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,751 + 0,671X_1 + 0,537X_2 + 0,526X_3 + e$$

Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.770 menunjukkan bahwa 77% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas, sedangkan sisanya 0,230 menunjukkan bahwa 23% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji parsial (t) menunjukkan bahwa secara individu, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t-hitung masing-masing variabel lebih besar dari t-tabel dan p-value < 0,10. Sementara itu, uji simultan (F) memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 89,183 > F_{tabel} (2,719) dengan signifikansi 0,000. Artinya secara bersama-sama, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Employee Engagement terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan:

a) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi lebih besar dari t tabel ($3,703 > 1,663$). Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Dengan kata lain, budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut.

b) Pengaruh Keterlibatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel keterlibatan kerja lebih besar

dari t tabel ($3,648 > 1,663$). Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel keterlibatan kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Dengan kata lain, keterlibatan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

c) Pengaruh Employee Engagement (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Employee Engagement* lebih kecil dari t tabel ($2,851 < 1,663$). Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel keterlibatan kerja adalah 0,006, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Dengan kata lain, *Employee Engagement* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Employee Engagement*, semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

d) Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh antara Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa nilai uji F pada $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($89,183 > 2,719$) dengan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Dan *Employee Engagement* (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Refleksi Tauhid

a) Kinerja Karyawan

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia di dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai

pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada untuk media kehidupan di dunia ini. Allah menegaskan dalam Qur'an Surah Al-Kahf ayat 7.

b) Budaya Organisasi

Al-Qur'an dan hadist sebagai pedoman umat Islam dengan berbagai ajaran dan petunjuknya. Supaya manusia dapat menjadi khalifah yang baik di muka bumi ini. Semua hal yang berkaitan dengan kehidupan manusia, maupun keberadaan alam ini sudah tertuang dalam Al-Qur'an dan hadist, termasuk tentang budaya organisasi. Konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasi yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid*, *khalifah*, dan *a'dalah*. Firman Allah terkait budaya organisasi terdapat dalam Qur'an Surah Al-Hujurat ayat 13.

c) Keterlibatan Kerja

Menurut Ab. Aziz Yosuf dimensi keterlibatana kerja dapat dibedakan menjadi *hard dimension of human resources and soft dimention of human resources*. Keterlibatan kerja merupakan etika kerja yang di mana di dalam Islam sendiri mempunyai wilayah interoretasi yang sangat luas, karena menyangkut cara berpikir dan bertindak seorang muslim secara menyeluruh. Al-Khayyan menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Firman Allah terkait etika keterlibatan kerja tertuang dalam Qur'an Surah At-Taubah ayat 105.

d) Employee Engagement

Pada dasarnya employee engagement dalam perspektif Islam menekankan integrity, keadilan, tanggung jawab dan ihsan (kebaikan). Dalam Islam, setiap pekerjaan dianggap sebagai ibadah jika dilakukan dengan niat yang betul. Islam menekankan pentingnya menjalankan tugas dengan Amanah. Islam juga menggalakkan keadilan dan ihsan dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan majikan dan pekerja. Dengan mengamalkan prinsip-prinsip sesuai dengan syariat Islam, organisasi bukan saja dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih diberkati dan Sejahtera. Hal ini tertuang dalam Qur'an Surah Al-Kahf ayat 30.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Ketiganya memberikan kontribusi sebesar 23% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sangat penting dalam mencapai kinerja.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar instansi meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja, baik secara intrinsik (seperti pengakuan, pengembangan karier, dan tanggung jawab) maupun ekstrinsik (seperti intensif, fasilitas kerja, dan keamanan kerja). Keterbatasan penelitian ini mencakup ruang lingkup variabel yang terbatas dan penggunaan metode kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Amstrong. (2015). *Marketing: An introducing* (12th ed.). Pearson Education.
- Andrean, D. (2018). Analisis employee engagement di Rumah Sakit Doa Bunda Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu [Tesis, Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/3184/>
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi Y (Studi pada karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 183–191.
- Ardiansyah, R., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh motivasi, employee engagement dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Ummagelang Conference Series*, 518–528.

- Aziz, A. A., Priana, S. E., & Dewi, S. (2021). Perencanaan saluran sekunder irigasi Batang Tombongan 1 ke Batang Tombongan 2 di Panti Rao Kabupaten Pasaman Barat. *Ensiklopedia Research and Community Service Review*, 1(1), 55–61.
- Dessler, G. (2015). *Human resources management (Manajemen sumber daya manusia)* (Edisi ke-14, Versi Bahasa Indonesia). Indeks.
- Diah, N. P. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement: Peran mediasi affective commitment dan moderasi co-worker support. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Edgar, H. S. (2016). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro Desa Senggigi dengan menggunakan skewness dan kurtosis. *Jurnal Varian*, 2(1), 31–36.
- Faris, et al. (2015). *Manajemen sumber daya manusia internasional*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., et al. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023a). Studi kinerja karyawan: Budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Harun, A., & Salmah, N. N. A. (2020). Determinan keputusan pembelian pelanggan berdasarkan kepercayaan dan kemudahan melalui aplikasi Shopee. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 114–126.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis pengukuran temperatur udara dengan metode observasi. *GABDIMAS: Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15.
- Joushan, S. A., Syamsul, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1).
- Kholiqin, A. (2019). Peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 1(2), 2–4.
- Milala, J. A. S. (2022). Analisis kinerja karyawan pada CU Merdeka Berastagi.
- Mohammad, S. M. (2021). The role of employee engagement on job satisfaction and its effect on organizational performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Mustaghfiroh, V., & Listyaningsih, L. (2022). Strategi sekolah dalam menginternalisasikan nilai karakter gotong royong pada siswa di SMP Negeri 1 Prambon Nganjuk. *Kajian*

- Moral dan Kewarganegaraan, 11(1), 382–397.
<https://doi.org/10.26740/kmkn.v11n1.p382-397>
- Muthahharah, I., & Fatwa, I. (2022). Analisis regresi linear berganda untuk media pembelajaran daring terhadap prestasi belajar mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika dan Statistika serta Aplikasinya)*, 10(1), 53–60.
<https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Niswara, R., Muhajir, M., & Untari, M. F. A. (2019). Pengaruh model project based learning terhadap high order thinking skill. *Mimbar PGSD Undiksha*, 7(2).
- Permana, I., & Ary, M. B. (2023). Pengaruh pengembangan karir, karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar.
- Pokhrel, S. (2024). No title. *Αγαν*, 15(1), 37–48.
- Saputri, Y. U. (2023). Peran organisasi Kuda Lumping Campur Sari dalam menanamkan nilai multikultural di Desa Punggur Kapuas Kabupaten Kubu Raya.
- Sembiring, R. (2021). Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung Jalan Surabaya. *Methodist Indonesia*, 7(2), 208–213. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Setiawan, A., Yunus, I., Kasmuri, M., & Tim Universitas Bina Darma. (2018). Analisa kinerja ruas jalan pada Jalan Parameswara Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah TEKNO*, 15(2), 11–22.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan di CV Multi Baja Medan. *PUBLIK REFORM: Jurnal Administrasi Publik*, 6, 1–16.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718–734.
- Susilawati, S. (2020). Determinan harga saham perusahaan yang terdaftar LQ45. *Akrab Juara*, 5, 38–49.
- Utami, R. M., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan keterlibatan kerja pada organizational citizenship behavior. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai*, 1(3), 95–112.
<https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Zeijen, M. E. L., Peeters, M. C. W., & Hakanen, J. J. (2020). Kecanduan kerja versus keterlibatan kerja dan penyusunan pekerjaan: Apa peran strategi manajemen diri? *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 28(2), 357–373.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12187>