

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI  
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MINERAL SULAWESI**

**Yunus, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan**

Universitas Muhammadiyah Palopo

ARTICLE INFO

**Keywords:**

*organizational culture, employee engagement, and employee performance*

**Kata Kunci:**

budaya organisasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan

Corresponding author:

**Yunus**

yunus055@student.umpalopo.ac.id

**Abstract.** *This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture and employee engagement on employee performance at PT. Sulawesi Mineral Earth. The sample in this study consisted of 70 respondents. the hypothesis was tested with multiple linear regression analysis using the SMART PLS Application. The results of the research on the influence of organizational culture on employee performance have a significant positive effect on employee performance, employee engagement has a positive effect on employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 70 responden. hipotesis di uji dengan analisis regresi linear berganda menggunakan Aplikasi SMART PLS. Hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam menentukan majunya kinerja perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Karena pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas agar dapat menjadikan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan yang berkualitas.

Budaya organisasi didefinisikan oleh (Rizal et al., 2021) sebagai kumpulan norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, dan kebiasaan yang dikembangkan dan diterapkan dalam kegiatan organisasi oleh pendiri, pemimpin, dan anggota yang ditransmisikan ke anggota baru. Ini mempengaruhi cara anggota berpikir, berperilaku dan membuat produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu *employee enggament* merupakan komponen yang penting dalam penelitian ini. Menurut Macey, Schneider, (2008) menemukan bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan loyalitas karyawan, yang mengurangi kemungkinan keluar secara sukarela dari organisasi. Agar sumber daya manusia dapat berfungsi secara optimal, karyawan harus memiliki koneksi dengan perusahaan Grace, (2016). Karyawan yang melekat pada organisasi secara otomatis meningkatkan keterampilan dan kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Setiawan & Widjaja, (2018);(Rizal et al., 2021);(Sopyan, 2018); Widyastuti & Rahardja, 2018) budaya organisasi dan *employee enggament* mampu berperan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, berbeda dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Megantara et al., 2019); (Haryadi & Wahyudi, 2020) ; (Haedar et al., 2021); (Sari, 2021), budaya organisasi dan *employee enggament* belum berperan dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang dan adanya perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan *employee enggament* dan kinerja karyawan.

## KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pembahasan kerangka konseptual menjelaskan mengenai keterkaitan hubungan antara indikator dalam penelitian ini. budaya organisasi dianggap sebagai indikator penting karena meliputi aspek yang lebih luas dan mendalam serta menjadi dasar untuk menciptakan iklim organisasi yang ideal Menurut Luthans, (2011) budaya organisasi diartikan sebagai panduan dasar dalam berpikir yang diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara yang tepat dalam menangani situasi sehari-hari, baik dalam hal perasaan, pikiran, maupun tindakan. Faktor-faktor yang berperan dalam mempengaruhi budaya perusahaan meliputi faktor eksternal, seperti pengaruh dari lingkungan di luar organisasi, dan faktor internal, seperti sumber daya yang digunakan dalam organisasi. Wibowo, (2011) menyatakan bahwa sumber daya memainkan peran penting dalam organisasi. (Robbins, 2012) menyebutkan beberapa indikator budaya organisasi, seperti kemampuan inovatif, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

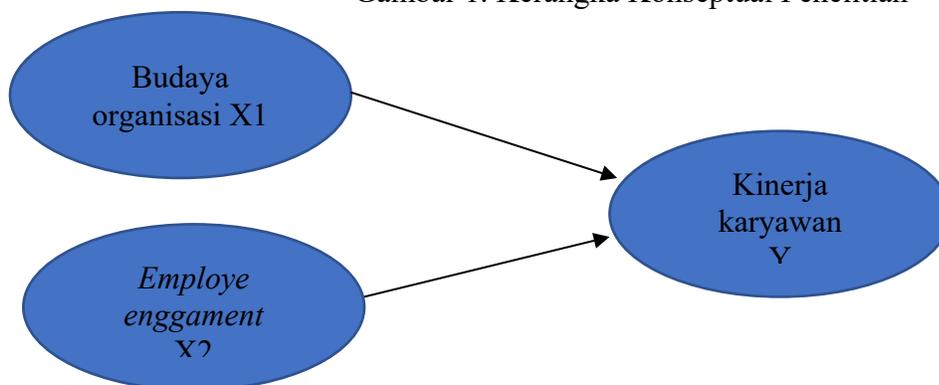
Indikator selanjutnya *Employee engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji atau promosi saja, tapi karyawan juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan emosional ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Kruse, (2012).

Indikator penelitian selanjutnya adalah Kinerja karyawan sangat penting dan erat kaitannya dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator bagaimana perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Triany et al., (2022). Kinerja karyawan sangat penting dan erat kaitannya dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator bagaimana suatu perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Menurut (Mangkunegara, (2010) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Mas'ud, (2004) Budaya organisasi adalah sistem nilai, makna, dan keyakinan yang melekat pada suatu organisasi, menjadi dasar operasional dan membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Budaya organisasi menjadi identitas yang menopang organisasi itu sendiri. Pada penelitian terdahulu menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Supardi & Aulia Anshari (2022).

Hubungan antara *employee enggament* dan Kinerja karyawan sangat penting dan pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan menjadi sangat krusial. Rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja menjadi penting dan dapat memberikan umpan balik tentang kepemimpinan serta loyalitas kepada perusahaan. Keanggotaan yang dibangun secara sadar ini berulang kali menimbulkan kritik yang positif dari karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Surur, (2018). Penelitian sebelumnya juga menyatakan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Noviardy & Aliya (2020).

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada pengembangan hipotesis dan kerangka koseptual (gambar1) maka hipotesis yang di usulkan yaitu.

Hipotesis 1: budaya oragnisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: *employee enggament* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Sampel

Dalam riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode accidental sampling yang berhasil peneliti dapatkan sebanyak 70 responden.

### Skala dan pengukuran

Penelitian kuantitatif memiliki bagian inti yang dapat memberikan dampak pada hasil penelitian yaitu item pengukuran dan skala. Penelitian ini mengadopsi item pengukuran pengukuran study empiris sebelumnya (tabel1). Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner offline yang disebarakan kepada responden secara langsung dengan menggunakan Teknik accidental sampling. enam belas item yang terkait dalam kuesioner, pengaruh budaya organisasi dan *employee enggament* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi yang menggunakan skala liker mulai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat tidak setuju).

Tabel 1. Indikator pengukuran variable penelitian

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Budaya organisasi (BI)	melahirkan ide yang baru dalam bekerja	BI. 1	Robbins dan Coulter (2012) dan Tirtayasa, (2019)
	memeriksa kembali hasil pekerjaan saya setelah bekerja	BI,2	
	bekerja dengan cara yang baru jika hasil pekerjaan belum maksimal	BI.3	
	perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan berkinerja baik	BI.4	
	berhubungan baik kepada rekan kerja	BI.5	
	Pimpinan menghargai perbedaan pendapat di tempat kerja	BI.6	
	selalu setia terhadap perusahaan denagn memberikan segala kemampuan	EE.1	
	sealalu setia terhadap perusahaan dengan meluangkan waktu sebanyaknya untuk bekerja	EE.2	

<i>Employee engagement</i> (EE)	Bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan	EE.3	Schaufeli, et al. (2004) Setiawan & Widjaja, (2018)
	Memiliki energi yang tinggi ketika bekerja	EE.4	
	memiliki fisik yang sehat sehingga semangat dalam bekerja	EE.5	
	mampu meningkatkan efektivitas pelayanan	KK.1	
	mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang dibutuhkan	KK.2	
Kinerja karyawan (KK)	mampu menyelesaikan pekerjaan dengan perlengkapan dan peralatan yang diberikan	KK.3	(Prayogi & Nursidin, 2018)
	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain	KK.4	
	memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pekerjaan	KK.5	

### Pengajuan hipotesis penelitian

Menurut penelitian ini, hipotesis dites menggunakan pendekatan pemodelan persamaan struktural yang disebut SmartPLS 3.3.1. Penggunaan ini dipilih karena data individu yang digunakan dalam konstruk tidak selalu didistribusikan secara normal. Selain itu, karena literatur yang ada belum teruji, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi teori yang ada. Desain penelitian ini diklasifikasikan sebagai kompleks. Teknik ini banyak digunakan dalam penelitian manajemen untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara konstruk laten dan dianggap sebagai salah satu teknik yang efektif dalam memprediksi pola hubungan sebab-akibat dalam model teoritis yang didasarkan pada data empiris. (Hair, ringle,& sarstedt, 2011); (Hamid, 2020). Tujuan dan deskripsi indikator penelitian juga akan ditemukan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

Untuk karakteristik yang diamati dari responden diantaranya jenis kelamin, usia, lama bekerja, Pendidikan terakhir.

### Konvergen validitas dan diskriminan validitas

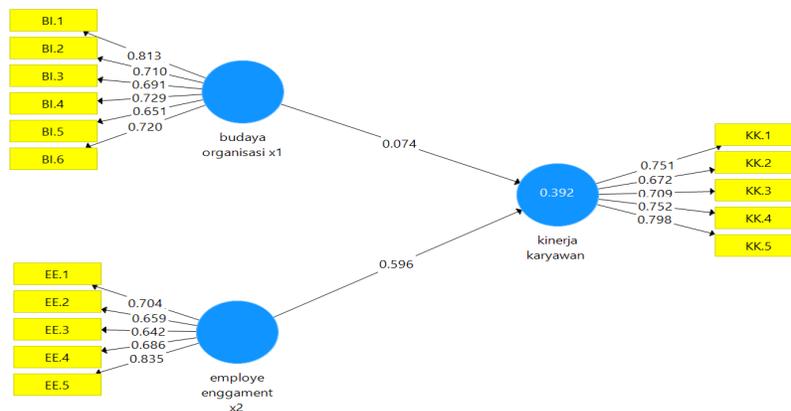
Validitas konvergen merujuk pada kondisi di mana variabel yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk harus saling berkaitan dengan tingkat yang tinggi. Kriteria untuk menguji validitas konvergen adalah dengan membandingkan nilai koefisien loading dengan nilai determinasi umum (*rule of thumb*) di mana nilai loading factor > 0.60, selanjutnya membandingkan nilai AVE dengan nilai *ketentuan umum rule of thumb* di mana nilai AVE > 0.50.

Selanjutnya pengujian diskriminan validitas dengan asumsi bahwa square root AVE > hubungan antar variabel laten pada model penelitian (Hamid, 2020).

**Tabel 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden**

	Item	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	54	77.57
	Perempuan	16	22.42
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
Usia (tahun)	22-25	31	44.14
	26-30	45	38.28
	32-40	10	17.57
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
Pendidikan	Smp	3	4.14
	Sma	45	64.14
	D3	10	14.14
	S1	12	17.57
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
Lama bekerja	1 tahun	32	45.85
	2 tahun	22	31.71
	3 tahun	16	22.42
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Gambar2. Evaluasi outer model



Untuk nilai *convergent validity* (Tabel 4) di mana diperoleh besaran nilai dari *factor loading* untuk setiap konstruk. Untuk budaya organisasi di mana terdapat enam indikator yaitu BI. 1= 0,813, BI. 2 = 0,710, BI.3 =0,691, BI.4=0,729, BI.5=0,651, BI.6=0,720. *Employee enggament* EE.1 = 0.704, EE.2 = 0.659, EE.3 = 0.642, EE.4 = 0,686, dan EE.5=0.835 selanjutnya untuk konstruk kinerja karyawan KK.1 = 0,751; KK.2 = 0.672, KK.3=0,709, KK.4=0.752 dan KK.5=0.798 di mana nilai *loading factor* untuk keseluruhan konstruk > 0.60. Selanjutnya besaran pada nilai AVE konstruk budaya organisasi = 0.520; *employee enggament* = 0.502, dan kinerja = 0.544; di mana keseluruhan dari nilai AVE > 0.50.

Tabel 3 korelasi variabel laten dan square root (AVE)

	Budaya organisasi	Employee enggament	Kinerja karyawan	AVE)	Akar kuadrat (square root)
<b>Budaya organisasi X1</b>	1.000	0.364	0.291	0.520	0.721
<b>Employee enggament X2</b>	0.364	1.000	0.623	0.502	0.709
<b>Kinerja karyawan Y</b>	0.291	0.623	1.000	0.544	0.738

Tabel 4 evaluasi outer model

Variable indicator/item	Loading factor	Average variance(AVE)	Composite reliability
Budaya oragnisasi			
BI.1	0.813		
BI.2	0.710	0.520	0.866
BI.3	0.691		
BI.4	0.729		
BI.5	0.720		
<i>Employee enggament</i>			
EE.1	0.704		
EE.2	0.659		
EE.3	0.642	0.502	0.833
EE.4	0.686		
EE.5	0.845		
Kinerja karyawan			
KK.1	0.751		
KK.2	0.672		
KK.3	0.709	0.544	0.856
KK.4	0.752		
KK.5	0.798		

Selanjutnya Informasi dapat dikumpulkan dari hasil uji validitas diskriminan (Tabel 3) dan memenuhi persyaratan dimana akar kuadratnya adalah  $AVE > \text{hubungan antar konstruk laten}$ . Budaya organisasi adalah nilai AVE akar kuadrat  $0.721 > 1.000; 0.364; \text{ dan } 0.291$  (kolom budaya organisasi tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), konstruk *employee enggament* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar  $0.709 > 0.364; 1.000; \text{ dan } 0.623$  (kolom employe enggament pada tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), untuk konstruk kinerja karyawan memiliki nilai akar kuadrat

AVE sebesar  $0.738 > 0.291$ ;  $0.623$ ; dan  $1.000$  (kolom kinerja karyawan tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah).

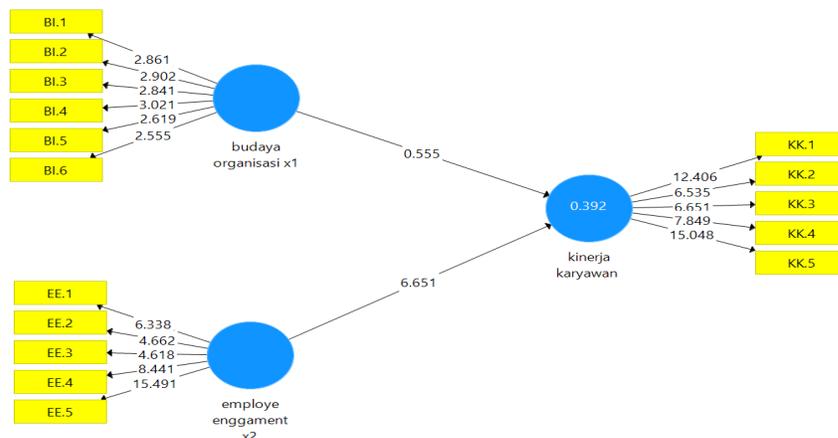
**Uji Reabilitas Dan Outer Model**

Adapun setelah uji validitas, tahap uji selanjutnya memeriksa reliabilitas *outer model*, di mana dalam tujuan pengujian ini adalah untuk menunjukkan konsistensi akurasi dan presisi perangkat dalam desain dan pengukuran struktur. Skor reliabilitas gabungan untuk konstruk diperoleh dari hasil tes budaya organisasi (0.866); *employee enggament* (0.833) dan kinerja karyawan (0.856) dimana total skor *composite reliabilty*  $> 0,70$ .

**Tahap evaluasi inner model**

Dalam mengestimasi inner model dilakukan dua langkah yaitu mempertimbangkan nilai koefisien determinasi (R-squared) dan nilai signifikansi dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk memverifikasi hipotesis penelitian disajikan pada (Tabel 6) dan (Gambar 3).

Gambar 3. Pengukuran inner model



**Evaluasi pada Nilai R Square**

Nilai R-squared adalah salah satu nilai yang digunakan untuk mengestimasi inner model. Kriteria R-squared meliputi skor 0,25 pada kategori lemah, 0,50 pada kategori sedang, kemudian skor 0,75 pada kategori kuat Hamid (2020). Berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil estimasi yang disajikan pada Tabel 5, terlihat nilai R-squared untuk masing-masing variabel dalam model penelitian. Variabel kinerja karyawan sebesar 0,392 yang nilainya diinterpretasikan sebagai variasi konstruk kinerja karyawan yang dijelaskan oleh budaya organisasi dan *employee enggament* dalam model penelitian yaitu. 39,2% (kategori lemah).

Tabel 5 R Square/keofisien determinasi

	R square /keofisien determinasi	Probability value
Kinerja karyawan	0.392	0.000

### Evaluasi Nilai Signifikansi

Pada tahap evaluasi, nilai signifikansi dapat dibentuk dengan mengamati besarnya nilai yang ditunjukkan oleh koefisien jalur. Dimana teknik perhitungan *bootstrapping* yang digunakan pada tahapan ini (Tabel 6). Berdasarkan hasil koefisien jalur untuk hipotesis pertama (H1). di mana budaya organisasi mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai signifikannya adalah  $0,622 < 0.05$  kemudian mendapatkan nilai T statistik juga menunjukkan nilai  $0,493 >$  dibandingkan dengan 1,96. Kemudian hipotesis ke dua (H2) yaitu pada konstruk *employee enggament* memiliki dampak atau pengaruh positif secara langsung pada konstruk kinerja karyawan di mana nilai signifikan hitung  $0.000 < 0.05$ , diikuti dengan nilai T statistik sebesar  $6,307 >$  dibandingkan dengan 1.96.

Tabel 6. uji hipotesis

	Koefisien jalur		T statisti		P values		Hasil	
	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung	langsung	tidaklangsung	langsung	Ltidak langsung
Budaya organisasi->kinerja karyawan	0.074	-	0.493	-	0.6222	-	Mendukung	-
Employee engagemen t->kinerja karyawan	0.596	-	6.307	-	0.000	-	mendukung	-

### Pembahasan Hasil penelitian

Penelitian ini memberikan pemahaman serta kerangka kerja konseptual tentang bagaimana budaya organisasi, *employee enggament* mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis (Tabel 6) menunjukkan bahwa kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang bagaimana faktor budaya organisasi dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis di peroleh informasi bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana responden penelitian mampu menerima dan memahami ketika mengambil keputusan dengan perhitungan yang matang dalam bekerja. Temuan penelitian ini mampu menguatkan beberapa studi sebelumnya (Maharani & Efendi, 2019) menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Employee enggament* terhadap kinerja karyawan

hasil analisis menunjukkan bahwa konstruk *employee enggament* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa *employee enggament* terhadap kinerja karyawan

Memiliki kondisi fisik dan mental yang sehat sangat penting untuk menjaga semangat dalam bekerja, sehingga dapat setia terhadap perusahaan dan dengan rela mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, 2019) menghasilkan temuan bahwa *employee engagment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uraian penelitian serta pembahasan di atas dapat diambil simpulan bahwa untuk konstruk budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Selanjutnya konstruk *employee engagment* dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dan *employee engagment* merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika sebuah organisasi memegang teguh dan terus menjaga budayanya, maka akan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Bila karyawan memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi, maka mereka akan berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi..

Berdasarkan pada simpulan dari hasil penelitian yang di lakukan, maka dapat di usulkan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi diantaranya (i) hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai informasi positif untuk tetap mempertahankan budaya organisasi dan *employee engagment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. (ii) bagi peneiliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini dengan metode *technology acceptance model*(tam) dapat menggunakan konstruk budaya organisasi dan *employee engagment* terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Dalam Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Grace, P. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*.
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., Kawet, R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 7–15.
- Hamid, R. S. (2020). Niat Konsumen menggunakan Transportasi Ride-Hailing di tengah Pandemi COVID-19: Kerangka Kerja Konseptual dan Evaluasi Empiris. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(3), 266–289. <https://doi.org/10.12695/jmt.2020.19.3.4>
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen*

- Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15–21.
- Kansil, D. F., Tulung, J. E., & Pandowo, M. H. C. (2022). Antecedent Peer-To-Peer Lending Investment Intention In Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i2.42345>
- Kruse. (2012). *What is Employee Engagement*.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi* (F. Luthans (ed.); Edisi Sepuluh). Penerbit Andi.
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Macey, Schneider, dkk. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Mangkunegara, A. . (Ed.). (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* (F. Mas'ud (Ed.)). BP- Universitas Diponegoro.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i1.77>
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi* (S. Robbins (Ed.)). Penerbit Salemba Empat.
- Sari, M. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Dibagian Rawat Jalan. *Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 567–580.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Surur, N. (2018). *Upaya TPK Koja Bentuk Employee Engagement*.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Triany, V. M., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*,

3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>

Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Wibowo (Ed.)). Rajawali Pers.

Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stress ( Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang ). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 7(1), 1–11.