EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Employee Engagement Sebagai Determinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Roda Prima Lancar Karawang

Teguh Rahayu[1], Allyya Saputra[2], Fa'uzobihi[3]
[1,2,3] Manajemen, Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia
E-mail: 22120140@pertiwi.ac.id[1], allyya.saputro@pertiwi.ac.id[2], fauzobihi@pertiwi.ac.id[3]

Article History:
Received: 21 Juli 2026
Revised: 02 November 2026
Accepted: 18 November 2026

Keywords: *Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Regresi Linear Sederhana, PT Roda Prima Lancar Karawang.*

Abstract: *Faktor permasalahan pada Employee Engagement yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai penurunan Kinerja karyawan. Adapun, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT. Roda Prima Lancar dengan populasi berjumlah 75 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Employee Engagement maupun kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,793. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 menunjukkan hubungan yang kuat antara Employee Engagement dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,596 mengindikasikan bahwa 59,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Employee Engagement, sedangkan 40,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai t-hitung sebesar 10,369 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,672 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat Employee Engagement yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.*

PENDAHULUAN

Berisi PT Roda Prima Lancar adalah salah satu perusahaan swasta yang memperoduksi sparepart kendaraan bermotor. Pada proses bisnisnya PT Roda Prima Lancar tentu membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit untuk ditempatkan pada unit-unit kerja yang ada di perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memegang peranan sangat penting karena memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam

perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Memahami pentingnya kinerja Karyawan bagi organisasi, para ahli menetapkan sejumlah faktor penting yang dianggap dapat menentukan kinerja Karyawan diantaranya Employee Engagement. Menurut Bakker dan Schaufeli Employee Engagement di definisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Faldesiani, 2021). *Employee Engagement* (keterikatan Karyawan) merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi (Lestari, 2026; N & Alwi, 2026).

Pada pendapat lain, dalam Saks menyatakan bahwa Employee Engagement merupakan keterlibatan dan partisipasi individu dalam tugas pekerjaannya, yang muncul sebagai respons terhadap dukungan, keadilan, dan kepuasan kerja. *Engagement* dipandang sebagai interaksi timbal balik antara karyawan dan organisasi (Ariyanto et al., 2025; Kavalam & Mathew, 2025; Prahara, 2020).

Employee Engagement telah berkembang dari sekadar konsep kepuasan kerja menjadi isu strategis yang menentukan keberlanjutan organisasi. Dalam dua dekade terakhir, dan khususnya pasca pandemi, keterikatan karyawan dipahami sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan komitmen emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Rasool et al., 2025; Taryanto et al., 2026).

Employee Engagement merupakan keterikatan, keterlibatan dan partisipasi seseorang terhadap organisasi atau perusahaan dengan menunjukan sikap semangan,antusias, dan kepedulian nya terhadap perusahaan. Menurut (Wibowo, 2026) *Employee Engagament* adalah para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang engaged peduli dengan masa depan perusahaan dan karyawan rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut William Macey (*Definisi Dan Manfaat Employee Engagement Untuk Produktivitas*, n.d.) *Employee Engagement* merupakan timbulnya perasaan antusias saat karyawan ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya (Ninta et al., 2025).

Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja Karyawannya karena *Employee Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan Karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki Karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan Karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukan kinerja mereka.

The Institute for Employment Studies (*Building Inclusive Workplaces: Evidence-Based DEI Support from the Institute for Employment Studies - Institute for Employment Studies (IES)*, n.d.) yang menyatakan bahwa Engagement sebagai sikap positif yang dianut Karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi. Engaged employee merupakan kesadaran dalam kontek bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi. Manfaat Employee Engagement diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy yang menyertakan bahwa Employee Engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui beberapa hal salah satunya berkaitan dengan kinerja Karyawannya.

Employee Engagement merupakan salah satu cara untuk membuat Karyawan memiliki loyalitas tinggi, merupakan faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. *Engagement* Karyawan

dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki *Engagement* yang tinggi, memiliki energi yang tinggi, komitment, job ownership dan kebanggaan terhadap perusahaan (pride), produktivitas, loyalitas, semangat kerja. Biasanya mereka menghabiskan waktu untuk bekerja lebih lama, berusaha lebih keras, menyelesaikan pekerjaan lebih banyak.

Divisi Produksi adalah salah satu bagian yang berada di PT Roda Prima Lancar. Seluruh Karyawan selalu dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin guna menyelesaikan target kerja. Adanya tuntutan untuk bekerja maksimal dalam menyelesaikan terget, karyawan harus bisa terikat dengan pekerjannya tersebut. Keterikatan akan pekerjaan ini akan membuat Karyawan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai target. Walaupun dengan tuntutan yang cukup banyak, Karyawan mengerjakannya dengan sepenuh hati. Karyawan melakukan tugas dengan perasaan antusias, bangga, dan menikmati pekerjaan tersebut.

Karyawan yang ada di Divisi Produksi PT Roda Prima Lancar berjumlah 378 orang. Hal ini berdasarkan data yang diambil peneliti pada administrasi Divisi Produksi PT Roda Prima Lancar dan sebagian besar Karyawan telah bekerja lebih dari dua tahun. Karyawan banyak yang dilanjutkan kontraknya karena mereka memiliki performa yang cukup bagus dan Karyawan pun tetap memilih bekerja di PT Roda Prima Lancar.

Fenomena yang terjadi pada PT Roda Prima Lancar saat ini merupakan tantangan yang dihadapi oleh manajemen agar pencapaian kinerja yang diharapkan dapat terwujud dengan baik. Research Gap dalam penelitian ini diharapkan bahwa *Employee Engagement* dapat meningkatkan kinerja, meski fakta di lapangan (*das soul*) belum sepenuhnya sesuai harapan karena data pencapaian *Key Performance Indicator* menunjukan adanya fluktuasi kinerja karyawan divisi produksi PT Roda Prima Lancar. Berikut ini adalah data fenomena *Employee Engagement* di Divisi Produksi PT Roda Prima Lancar adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI)

No	Uraian	Tahun									
		2022		2023		2024		2025		2026	
		Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
1	Produktivitas	11,530,000	11,185,253	11,550,000	11,191,950	11,590,000	11,227,233	11,605,000	11,268,455	11,620,000	3,571,146
		98%	97.01%	98%	96.90%	98%	96.87%	98%	97.10%	98%	30.73%
2	Improvement	100	90	100	85	100	91	100	88	100	24
		100%	90.00%	100%	85.00%	100%	91.00%	100%	88.00%	100%	24.00%
3	Koinduite	96,000	95,280	96,000	95,251	96,000	95,242	96,000	95,338	96,000	30,191
		100%	99.25%	100%	99.22%	100%	99.21%	100%	99.31%	100%	31.45%

dengan melakukan penelitian Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja (*performance*) karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik ingin mengkaji Lebih mendalam mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, penulis

menetapkan judul "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Produksi PT Roda Prima Lancar Karawang " untuk menjadi penelitian yang diharapkan mampu memberi banyak manfaat serta turut berkontribusi di dunia penelitian dalam mengkaji kebaruan atau novelty dengan melihat besarnya kontribusi *variable* determinan *Employe Engagement* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

PENELITIAN SEBELUMNYA

Mengenai keterkaitan antara Employee Engagement dengan kinerja Karyawan, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. (Taryanto et al., 2026) melakukan penelitian pada PT Ridho Agung Mitra Abadi Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. (Taryanto et al., 2026) Kebaruan/novelty dalam riset ini adalah metodologinya asosiatif.

Penelitian sejenis oleh (Alkaresi, 2021) melakukan penelitian pada sebuah Hotel Pangeran di Pekanbaru Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Kebaruan/novelty dalam riset ini adalah dari segi redaksi judul diimprovisasi menjadi determinasi variabel X terhadap Y.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Purba et al., 2025) melakukan penelitian pada sebuah perusahaan PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam dengan jumlah sampel sebanyak 60 Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. (Purba et al., 2025) Kebaruan/novelty dalam riset ini adalah jumlah sampel nya menggunakan sampling population

Penelitian berikutnya dilakukan oleh (Asyirullah Intizam et al., 2025) melakukan penelitian pada sebuah perusahaan dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kebaruan/novelty dalam riset ini adalah hasil penelitian tidak hanya menegaskan pada pengaruh tetapi determinasinya

Penelitian selanjutnya adalah yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2024) di PT MWT Hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Adinda et al., 2024). Kebaruan dalam penelitian ini adalah jumlah variable nya focus pada 2 variabel tetapi hasilnya berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

penelitian mengintegrasikan indikator *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker dengan pengukuran Kinerja Karyawan yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan pada perusahaan manufaktur. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis yang dapat digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut (Metode et al., 2022) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Divisi Produksi PT Roda Prima Lancar yang berlokasi di Jalan Inspeksi Tarum Barat, Desa Parungmulya, Kec Ciampel, Kab Karawang dari bulan April 2026 hingga Juli 2026. objek penelitiannya adalah Karyawan Divisi Produksi PT Roda Prima Lancar dengan cara menjawab kuesioner. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat dengan alternatif jawaban: Sangat Setuju (SS): 5, Setuju (S): 4, Netral (N): 3, Tidak Setuju (TS): 2, Sangat Tidak Setuju (STS): 1.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan Divisi Produksi PT Roda Prima Lancar yang berjumlah 378 orang, dan peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teori Suharsim Arikunto bahwa jika sampel besar di atas 100 maka pengambilan sampel bisa dilakukan dengan menggunakan persentase minimal 20%. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 20% dari populasi 378 orang sehingga pengambilan sampel berjumlah 75 orang dan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode simple random sampling. Menurut (*Suharsimi Arikunto Prosedur Penelitian | PDF*, n.d.) apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 maka sampel harus diambil dengan metode sampling population yaitu pengambilan sampel dengan cara mengambil semua dari populasi. Akan tetapi apabila populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah sebesar 10%-15% dan 20%-25%, atau lebih tergantung hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luas nya pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikit nya data.
3. Besar kecil nya resiko yang ditanggung peneliti.

Dari keseluruhan karyawan Divisi Produksi PT Roda Prima Lancar sebanyak 378 orang, berdasarkan teori Arikunto karena jumlah populasi lebih dari 100 orang maka diambil 20% dari 378 orang yaitu sebanyak 75 orang terpilih sebagai sampel dengan kriteria masa kerja, status karyawan, dan tingkat pendidikan serta jenis kelamin.

Tabel 2. Kriteria Sampel (N: 75)

Pengukuran	**N**	**%**
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	61	81.33
Perempuan	14	18.67
Umur (tahun)		
<=30	21	28
30 – 40	39	52
41 – 50	14	18.67
>=51	1	1.33
Pendidikan		
SMA	59	78.67
D3	5	6.67
S1	11	14.67
Lama bekerja (tahun)		
0 – 5	5	6.67
6 – 19	20	26.67
> 20	50	66.67

Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait penelitian. Agar lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Independent Variable (X) : Employee Engangement	1. Vigor	1.Kekuatan mengacu pada tingkat energi dan ketahanan yang tinggi 2.Kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang 3.Tidak mudah lelah, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan	(Alkaresi, 2021; Faldesiani, 2021)
	2. Dedication	Keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, Perasaan antusiasme dan signifikansi Rasa bangga dan inspirasi	(Wibowo, 2026)
	Absorption	Kembali ke kondisi yang menyenangkan secara total dalam satu pekerjaan	(Adinda et al., 2024)
Dependent Variable (Y) Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Kuantitas pekerjaan Karyawan Kualitas pekerjaan Karyawan	(Alkaresi, 2021)(Halimah et al., 2024)
	Tanggung Jawab	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Karyawan selalu disiplin saat bekerja.	(N & Alwi, 2026)
	Kerja sama	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja atau atasan Karyawan bertanggung jawab saat bekerja.	(Taryanto et al., 2026)
	Inisiatif	Inisiatif dalam mengatasi masalah pekerjaan	(Adinda et al., 2024) (Halimah et al., 2024)

		Insiatif dalam memeriksa hasil pekerjaan	

Uji Validitas

Validitas menurut (*Suharsimi Arikunto Prosedur Penelitian | PDF*, n.d.) berasal dari kata validity yang mempunyai arti suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukurnya yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dipakai sebagai alat ukur tersebut. Selain itu alat ukur juga memiliki kecermatan yang tinggi yaitu kecermatan dalam mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya.

Untuk mengetahui sejauh mana kevalidan alat ukur,dilakukan perhitungan harga korelasi setiap butir alat ukur dengan menggunakan rumus Pearson/Product Moment dengan menghitung harga korelasi dengan menggunakan Ms. Excel yaitu setiap butir alat ukur dihitung dengan rumus Pearson Product Moment.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N.\sum x^2 - (\sum x)^2).(N.\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_xy : koefisien product moment
N : jumlah subyek penelitian
∑x : jumlah x skor tiap item
∑〖 y〗 : jumlah y skor tiap item
∑x y : hasil kali jumlah x dan y setiap responden
∑x2 : jumlah x kuadrat
∑y2 : jumlah y kuadrat

Untuk mengetahui valid atau tidaknya soal, maka rhitung dibandingkan dengan rtabel Pearson Product Moment dengan taraf signifikasi 5% (α = 0,05). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

rhitung < rtabel maka butir item tidak valid
rhitung ≥ rtabel maka butir item valid

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Indeks Korelasi (r)	Interprestasi
Antara 0,800 - 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
Antara 0,3780 – 0,599	Cukup tinggi
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut (Gnedenko) adalah suatu alat yang memberikan hasil tetap sama (konsisten, ajeg). Tinggi rendahnya reabilitas secara empiric oleh suatu angka yang disebut koefisien

reabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang pararel berarti konsistensi antara keduanya semakin b, jika skor yang digunakan untuk mengukur signifikasi dari dua kelompok, maka koefisien reliabilitas 0,65 sudah memberikan kontribusi keputusan. Tetapi jika skor digunakan untuk membandingkan penampilan individu yang berbeda maka koefisien reliabilitas paling tidak 0,85.

Dalam mengetahui reliable atau tidak, maka digunakan rumus Alpha Crobanch. Rumus Alpha Crobanch digunakan untuk mencari reabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0 dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left\{ \frac{K}{(k-1)} \right\} . \{1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\}$$

Keterangan :

r_{11} : reabilitas instrument
k : banyaknya butir pertanyaan atau soal
$\sum S_i$: jumlah varian butir
S_t : varian total

Tabel 5 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (r)	Interprestasi
0,00 ≤ r < 0,20	Sangat Rendah
0,20 ≤ r < 0,378	Rendah
0,378 ≤ r < 0,60	Sedang / Cukup
0,60 ≤ r < 0,80	Tinggi
0,80 ≤ r < 1,00	Sangat Tinggi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskriptif *Employee Engagement (X)*

Data statistik deskriptif *Employee Engagement* (X) dari hasil kuesioner di olah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil *Employee Engagement*

N	*Valid*	75
	Missing	0
Mean		64.52
Median		64.00
Mode		60
Std. Deviation		6.626
Variance		43.902
Range		29
Minimum		46
Maximum		75
Sum		4839

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Tabel 7 Distribusi Frekuensi *Employee Engagement* (X1)

NO	INTERVAL			f	f Rel	f Kum
1	46	-	49	2	2.7%	2.7%

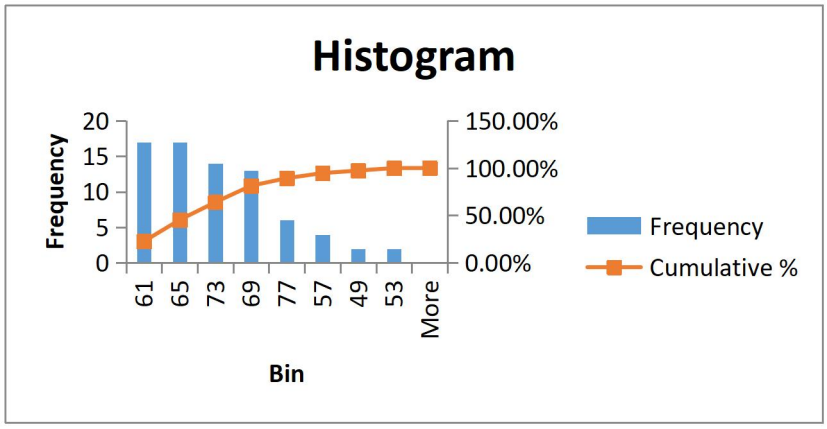
2	50	-	53	2	2.7%	5.3%
3	54	-	57	4	5.3%	10.7%
4	58	-	61	17	22.7%	33.3%
5	62	-	65	17	22.7%	56%
6	66	-	69	13	17.3%	73.3%
7	70	-	73	14	18.7%	92.0%
8	74		77	6	8%	100%
Jmlh				75	100%	

Tabel 7. Distribusi Frekuensi

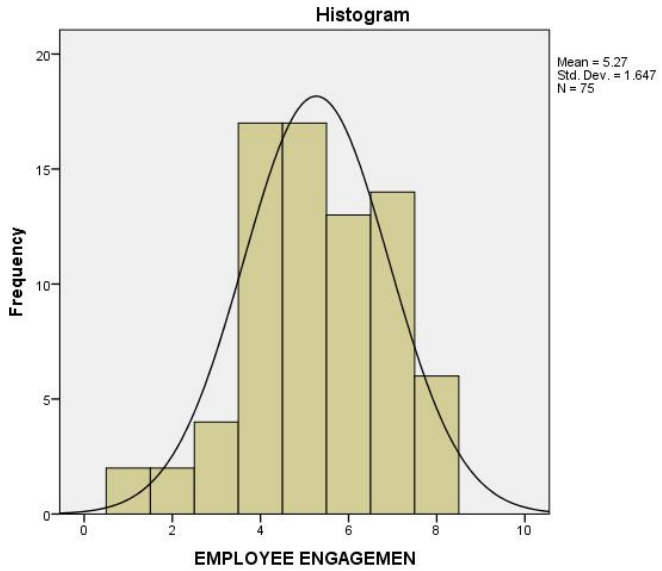
		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	2	2.7	2.7	5.3
	3	4	5.3	5.3	10.7
	4	17	22.7	22.7	33.3
	5	17	22.7	22.7	56.0
	6	13	17.3	17.3	73.3
	7	14	18.7	18.7	92.0
	8	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Setelah data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maka data kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Skor *Employee Engagement* (X1)



Grafik 1 Frekuensi Histogram *employee Engagement*
Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji stastistik deskriptif di atas, maka dapat kita gambarkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti ialah variabel *Employee Engagement* (X) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 46 sedangkan nilai maksimum 75, nilai rata-rata sebesar 64.52, median 64, Modus 60, standar deviasi sebesar 6.63, varians 43,9.

2. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Data statistik deskriptif Kinerja Karyawan (Y) dari hasil kuesioner di olah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 8 Deskriptif Kinerja Karyawan

N	*Valid*	75
	Missing	0
Mean		62.19
Median		61.00
Mode		60
Std. Deviation		6.810
Variance		46.370
Range		30
Minimum		45
Maximum		75
Sum		4664

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

NO	INTERVAL			f	f Rel	f Kum
1	45	-	48	2	2.7%	2.7%
2	49	-	52	0	0.0%	2.7%
3	53	-	56	15	20.0%	22.7%

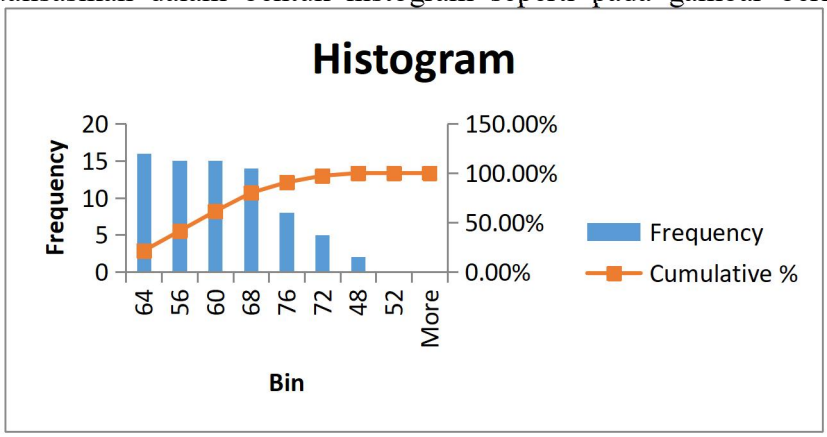
4	57	-	60	15	20.0%	42.7%
5	61	-	64	16	21.3%	64.0%
6	65	-	68	14	18.7%	82.7%
7	69	-	72	5	6.7%	89.3%
8	73	-	76	8	10.7%	100%
Jmlh				75	100%	

Tabel 10. validitas

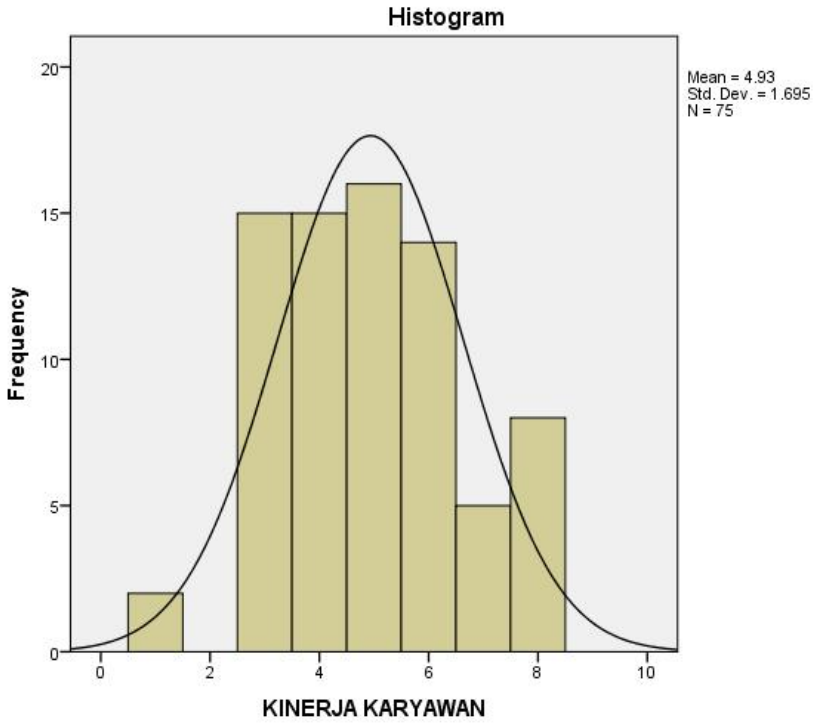
		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	3	15	20.0	20.0	22.7
	4	15	20.0	20.0	42.7
	5	16	21.3	21.3	64.0
	6	14	18.7	18.7	82.7
	7	5	6.7	6.7	89.3
	8	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Setelah data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maka data kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Histogram Skor Kinerja Karyawan (Y)
Ouput Hasil Perhitungan SPSS



Grafik 2. Frequensi Histogram kinerja karyawan
Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji stastistik deskriptif di atas, maka dapat kita gambarkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti ialah variabel Kinerja Karyawan (Y) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 45 sedangkan nilai maksimum 75, nilai rata-rata sebesar 62,19, Median 61, Modus 60, standar deviasi sebesar 6,81, Varians 46,37.

3. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas lilirors variabel X didapat Lhitung = 0,063 lebih besar dari Ltabel = 0,102 Hal ini menunjukkan bahwa data skor dari variabel X bersumber dari populasi yang berdistribusi normal, artinya persyaratan analisis untuk variabel tersebut terpenuhi.
Hasil pengujian normalitas lilirors variabel Y didapat Lhitung = 0,049 lebih besar dari Ltabel = 0,102 Hal ini menunjukkan bahwa data skor dari variabel Y bersumber dari populasi yang berdistribusi normal, artinya persyaratan analisis untuk variabel tersebut terpenuhi.
Untuk lebih jelasnya, hasil pengujian normalitas lilifors untuk masing-masing variabel penelitian dirangkum dalam tabel

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Lhitung	Ltabel	Keterangan
Employee Engagement (X)	0.063	0.102	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0.049	0.102	Normal

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Uji Normalitas X terhadap Y

Tabel 12. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parametersa,b	*Mean*	0E-7
	Std. Deviation	4.33038135
Most Extreme Differences	*Absolute*	.053
	Positive	.043
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.456
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:
Variabel *Employee Engagement* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai KSZ nya ialah 0,456 > 0,05, lalu untuk nilai Asymp Sig ialah 0,985 > 0,05 sehingga variabel *Employee Engagement* berdistribusi normal.

4. Uji Homogenitas

Analisis regresi dan korelasi mensyaratkan terpenuhinya asumsi homogenitas varians sampel. Homogenitas varians sampel adalah kumpulan skor variabel terikat untuk setiap skor variabel bebas yang sama memiliki varians homogen. Pengujian homogenitas varians dilakukan terhadap skor variabel terikat (Y) yang telah dikelompokan berdasarkan kesamaan skor variabel bebas (X). Asumsi homogenitas terpenuhi jika variasi skor Y untuk setiap skor X yang sama homogen. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan Uji Fisher (Uji F). Kriteria pengujian ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan nilai statistik Fhitung yaitu sebagai berikut :

Jika F*hitung* < F*tabel*, artinya persyaratan homogenitas terpenuhi
Jika F*hitung* > F*tabel*, artinya persyaratan homogenitas tidak terpenuhi

Ringkasan hasil perhitungan pengujian homogenitas seperti disajikan pada tabel 4.5

Tabel 13 Hasil Uji Homogenitas Y Terhadap X

NO	X	Y	F hitung	1.06
Si2	43.90	46.37	F tabel	1.47
n	75	75	Hasil	HOMOGEN

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan seperti disajikan pada tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:
Hasil perhitungan statistik pada uji homogenitas varians skor Kinerja Karyawan (Y) atas *Employee Engagement* (Y) diperoleh Fhitung (1,06) < Ftabel (1,47) pada α = 0,05 yang menunjukkan varians Y atas X adalah homogen.

Tabel 14. *Test of Homogeneity of Variance*s
Kinerja Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.201	18	51	.014

Tabel 15. ANOVA
Kinerja Karyawan

	Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Between Groups	2592.575	23	112.721	6.853	.000
Within Groups	838.812	51	16.447		
Total	3431.387	74			

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji homogenitas Kinerja Karyawan (Y) atas *Employee Engagement* (X) di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan statistik pada uji homogenitas varians skor Kinerja Karyawan (Y) atas *Employee Engagement* (X) diperoleh F hitung 6,853 > α = 0,05 yang menunjukkan varians Y atas X adalah homogen.

5. Uji Validitas

Berikut ini ialah hasil uji validitas setiap variabel

Tabel 16 Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X)

NO	r hitung	r tabel	status
1	0.636	0.227	VALID
2	0.738	0.227	VALID
3	0.721	0.227	VALID
4	0.768	0.227	VALID
5	0.751	0.227	VALID
6	0.713	0.227	VALID
7	0.728	0.227	VALID
8	0.737	0.227	VALID
9	0.738	0.227	VALID
10	0.665	0.227	VALID
11	0.283	0.227	VALID
12	0.562	0.227	VALID
13	0.691	0.227	VALID
14	0.614	0.227	VALID
15	0.534	0.227	VALID

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Tabel 17 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	r hitung	r tabel	status
1	0.695	0.227	VALID
2	0.723	0.227	VALID
3	0.776	0.227	VALID
4	0.800	0.227	VALID
5	0.749	0.227	VALID
6	0.653	0.227	VALID

7	0.767	0.227	VALID
8	0.659	0.227	VALID
9	0.631	0.227	VALID
10	0.713	0.227	VALID
11	0.549	0.227	VALID
12	0.400	0.227	VALID
13	0.740	0.227	VALID
14	0.746	0.227	VALID
15	0.515	0.227	VALID

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

6. Uji Reliabilitas

1 Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X)

Tabel 18. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian reliabilitas variabel X didapat α = 0,903 lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

2 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 19. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	15

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian reliabilitas variabel Y didapat α = 0,900 lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

7. Uji Reliabilitas

1 Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X)

Tabel 20. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	*N of Items*
.903	15

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian reliabilitas variabel X didapat α = 0,903 lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

2 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 21. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	*N of Items*
.900	15

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian reliabilitas variabel Y didapat α = 0,900 lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

8. Uji Korelasi *Employee Engagement* (X) Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

H_o : ρ = 0, artinya tidak terdapat hubungan antara Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan.

H_a : ρ > 0, artinya terdapat hubungan antara Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan.

Kekuatan hubungan antara Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t .

Tabel 22. Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara *Employee Engagement* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

N	Koefisien		thitung	ttabel
	r	R=r2		α = 0,05
75	0,772	0,596	10,369	1,672

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Tabel 23. Correlations

		EMPLOYEE ENGAGEMENT	KINERJA KARYAWAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT	*Pearson Correlation*	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
KINERJA KARYAWAN	*Pearson Correlation*	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 24. Model Summaryb

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.772a	.596	.590	4.360

a. *Predictors*: (*Constant*), EMPLOYEE ENGAGEMENT
b. *Dependent Variable*: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.10 diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,772 dan koefisien determinasi sebesar R = r2 = 0,596. Pengujian signifikasi terhadap korelasi diperoleh t hitung 10,369 > t tabel 1,672 pada α=0,05, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Employee Engagement pada karyawan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi *Employee Engagement*, sisanya sebanyak 40,4% ditentukan oleh faktor lain diluar *Employee Engagement*.

9. Uji Signifikasi (Uji-T)

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya signifikasi pengaruh variable independen. Pengujian regresi digunakan pengujian satu arah (*one tailed test*) dengan menggunakan konstanta α = 5% sebagai tingkat kesalahan dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian dan kesimpulan disarkan pada (Metode et al., 2022), dimana H0 berarti tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan Ha berarti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan:

- Apabila t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Apabila t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Tabel 25. *Coefficientsa*

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(Constant)	11.013	4.961		2.220	.030
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.793	.076	.772	10.369	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan pengujian terhadap variabel *Employee Engagement* (X), dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel 2,220 > 1,672. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

10. Uji Simultan (Uji-F) *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut , uji F digunakan untuk menguji koefisen sehingga nilai dari koefiesien regresi tersebut dapat diketahui secara signifikant. Adapun kriteria pengujian dan kesimpulannya didasarkan pada kriteria berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.

Tabel 26. Uji Simultan

SUMBER VARIANS	dk	JK	RJK	UJI F		
				F hitung	F tabel	
					0.05	0.01
Total	75	293470.00	-			
Koefisien a	1	290038.61	290038.61			
Regresi (b/a)	1	2043.72	2043.72	107.513	3.98	7.01
Sisa	73	1387.66	19.01			
Tuna Cocok	22	548.85	24.95	1.52	1.76	
Galat	51	838.81	16.45			

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Tabel 27. ANOVAa

Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	Regression	2043.724	1	2043.724	107.513	.000b
	Residual	1387.663	73	19.009		
	Total	3431.387	74			

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung > F tabel 107,513 > 7,01 dan sig sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, Employee Engagement kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji regresi parsial *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel *Employee Engagement* sebesar 0,793 dengan nilai t-hitung sebesar 10,369 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu satuan skor *Employee Engagement* akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,793 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Employee Engagement* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,772 dan koefisien determinasi sebesar R = r2 = 0,596. Pengujian signifikasi terhadap korelasi diperoleh t hitung 10,369 > t_{tabel} 1,672 pada α =0,05, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi tingkat *Employee Engagement* pada karyawan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi *Employee Engagement*, sisanya sebanyak 40,4% ditentukan oleh faktor

lain diluar *Employee Engagement*.

KESIMPULAN

Fakta *Employee Engagement* berada pada kondisi cukup baik, hal ini ditunjukan oleh hasil perhitungan statistic tentang variabel *Employee Engagement* (X) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 46 sedangkan nilai maksimum 75, nilai rata-rata sebesar 64.52, median 64, Modus 60, standar deviasi sebesar 6.63, varians 43,9.

Fakta Kinerja Karyawan berada pada kondisi cukup baik, hal ini ditunjukan oleh hasil perhitungan statistic tentang variable Kinerja Karyawan (Y) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 45 sedangkan nilai maksimum 75, nilai rata-rata sebesar 62,19, Median 61, Modus 60, standar deviasi sebesar 6,81, Varians 46,37

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan pada uji regresi parsial Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Employee Engagement sebesar 0,793 dengan nilai t-hitung sebesar 10,369 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu satuan skor Employee Engagement akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,793 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Employee Engagement yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan.

Untuk peneltian selanjutnya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai acuan dalam pengembangan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Sehingga hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak

DAFTAR REFERENSI

Adinda, N. M., Adisty, H. P., N, C. R., Akbar, G., & Lion, R. (2024). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja di Moderasi Oleh Kompensasi. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(03), 139–147. https://doi.org/10.59422/LMSDM.V2I03.550

Alkaresi, R. (2021). *Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau*.

Ariyanto, E., Wijaya, M. H., & Mutiara Sari, A. N. (2025). The Effect of Employee Engagement (Vigor, Dedication, and Absorption) on Job Satisfaction at PT Pelindo 1. *International Journal of Current Science Research and Review*, *08*(02). https://doi.org/10.47191/IJCSRR/V8-I2-11

Asyirullah Intizam, M., Permana, A., Rustandi, T., Umalihayati, U., & Author, C. (2025). Pengaruh Employee Relation dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(3), 1217–1233. https://doi.org/10.38035/JEMSI.V6I3.3720

Building inclusive workplaces: evidence-based DEI support from the Institute for Employment Studies - Institute for Employment Studies (IES). (n.d.). Retrieved July 21, 2026, from https://www.employment-studies.co.uk/resource/building-inclusive-workplaces-evidence-

based-dei-support-from-the-institute-for-employment-studies/

Definisi dan Manfaat Employee Engagement untuk Produktivitas. (n.d.). Retrieved July 21, 2026, from https://www.astra.co.id/blogs-and-articles/employee-engagement

Faldesiani, R. (2021). ANALISIS WORK VALUES DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT. KIMIA FARMA DI BANDUNG. *Jurnal MANAJERIAL*, *20*(1), 171–187. https://doi.org/10.17509/MANAJERIAL.V20I1.41167

Halimah, H., Darka, D., & Saputra, A. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNA KAWAN SETIA KARAWANG JAWA BARAT. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*(4), 15631–15640. https://doi.org/10.31004/JRPP.V7I4.36788

Kavalam, T., & Mathew, A. (2025). Role of Perceived Organizational Support and Social Connectedness in Employee Engagement among Remote and Hybrid Workers. *International Journal For Multidisciplinary Research*, *7*(3). https://doi.org/10.36948/IJFMR.2025.V07I03.45157

Lestari, S. (2026). Analysis of The Effect of Work Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance at PT Bank Artha Graha. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *5*(4), 4091–4098. https://doi.org/10.56799/EKOMA.V5I4.16231

Metode, S., Kuantitatif, P., & Alfabeta, D. B. (2022). *DAFTAR PUSTAKA Sugiyono. (2019). 2020*, 2021–2022.

N, R. R., & Alwi, M. (2026). Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Residential and Land Housing Office of Cirebon Regency. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *5*(4), 4099–4108. https://doi.org/10.56799/EKOMA.V5I4.16190

Ninta, E., Ginting, B., Simanjorang, F., & Siregar, O. M. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan). *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, *22*(3), 131–140. https://doi.org/10.2324/RH2HN221

Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, *10*(2), 232. https://doi.org/10.24036/RAPUN.V10I2.106977

Purba, N. A., Simanjorang, F., & Siregar, O. M. (2025). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK LOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Divisi K3 di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam). *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, *22*(8), 31–40. https://doi.org/10.2324/PYN13Y90

Rasool, U., Li, J., & Liu, M. (2025). Perceptions of generative AI in teaching and learning: UTAUT and TPACK model-based study of teachers and students. *Acta Psychologica*, *261*. https://doi.org/10.1016/J.ACTPSY.2025.105827

Suharsimi Arikunto Prosedur Penelitian | PDF. (n.d.). Retrieved July 21, 2026, from https://www.scribd.com/document/756557803/Suharsimi-Arikunto-Prosedur-Penelitian

Taryanto, T., Ismuni, M., & Loda, K. F. K. (2026). Pengaruh Employee Engangement terhadap Kinerja Karyawan PT Ridho Agung Mitra Abadi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(4), 9520–9529. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4370

Wibowo, M. P. (2026). Pengaruh Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Bisnis Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(1), 447–456. https://doi.org/10.46576/BN.V9I1.8558