

**Pengaruh Kompetensi Dan *Reward* Terhadap *Employee Engagement* Melalui *Perceived Organizational* Di Raffana Kids Store**

**Yulius Luturmas, Tri Wahyu Wirjawan, Deddy Novie Citra Arta**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Saumlaki, Politeknik Penerbangan Jayapura, Universitas Pelita Bangsa  
luturmasyulius@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan reward terhadap employee engagement melalui dukungan organisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi tipe kausal yang berusaha menguji pengaruh antar variabel dalam suatu model struktural. Penelitian ini terdiri dari dua variabel eksogen, yaitu kompetensi, dan apresiasi, dan dua variabel endogen, satu variabel Mediasi, yaitu dukungan organisasi, dan satu variabel dependen yaitu keterlibatan kerja. Penelitian yang dilakukan dengan melibatkan 86 karyawan dalam CV. Raffana Kids Store menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap keterlibatan kerja. Studi ini juga menemukan bahwa penghargaan tidak memiliki efek langsung pada keterlibatan kerja. Namun, peran dukungan organisasi dapat memediasi penghargaan untuk keterlibatan kerja yang baik dan dukungan organisasi sebagian dapat mempengaruhi keterlibatan kerja.

**Abstract**

This research was conducted to determine the effect of competence and reward on employee engagement through organizational support. The type of research used in this study is causal type explanatory research that seeks to test the influence between variables in a structural model. This study consists of two exogen variables, namely competence, and appreciation, and two endogenous variables, one Mediation variable, namely organizational support, and one dependent variable, namely work involvement. The research was conducted involving 86 employees in CV. Raffana Kids Store shows that there is a direct influence of competence on work involvement and indirect competence on work involvement through organizational support. The study also found that awards have no direct effect on work engagement. However, the role of organizational support can mediate rewards for good work engagement and organizational support can partially affect work engagement.

**Keywords :** *Transformational Leadership, Work Engagement, Organizational Culture and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan Sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Setiap organisasi memiliki target yang akan dicapai guna untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Organisasi dituntut sebagai pengelola sumber daya manusia yang memiliki nilai dalam kemajuan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam menentukan keberhasilannya suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang

berkualitas untuk mendorong produktivitas karyawan.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk mencapai visi dan misi dalam suatu organisasi, serta untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pengalaman kerja, pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia yang memadai sebagai penyemangat karyawan dalam bekerja. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai penggerak utama untuk kesuksesan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan berusaha untuk terus meningkatkan keunggulan kompetitif dengan

hasil kualitas produk maupun sumber daya manusia yang profesional. Akan tetapi pada perusahaan problematika yang sering terjadi adalah menyangkut pada sumber daya manusia yaitu employee engagement atau keterikatan karyawan. Menurut Jha & kumar dalam Firnanda dan Wijayati (2021) mengatakan bahwa karyawan yang engaged adalah seseorang yang memahami perannya masing-masing, memiliki hubungan dan komitmen yang kuat untuk perusahaan, lebih berusaha keras untuk mempelajari hal-hal baru, memiliki semangat untuk sukses pada perusahaan. Dalam hal ini tinggi rendahnya employee engagement dilihat pada kesuksesan pekerjaan karyawan di dalam perusahaan. Pada era saat ini employee engagement menjadi pengantar kesuksesan bisnis pada pasar yang kompetitif, membantu perusahaan untuk berkembang, serta bertahan dalam masa kesulitan yang terjadi pada perusahaan.

Perusahaan dapat mencapai keberhasilan jika karyawan memiliki keterikatan yang tinggi dalam perusahaan. Keberhasilan tentu saja tidak didapat begitu saja, akan tetapi perlu adanya analisa dan pengkajian yang mendalam untuk mencari solusi atas permasalahan didalam sebuah perusahaan salah satunya dengan adanya employee engagement. Dalam hal ini maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap employee engagement, aspek tersebut antara lain seperti: competence, reward dan perceived organizational support. Aspek tersebut menjadi penting karena peranan serta pengaruhnya terhadap employee engagement. Pada hal tersebut didukung oleh data absensi, pencapaian target produksi, dan promosi jabatan pada CV Raffana Kids Store, seperti tabel 1 berikut:

Tabel 1

Data Absensi CV Raffana Kids Sotore Pada tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Hadir	Presentase
2019	225	196	87%
2020	210	177	84%
2021	190	152	80%

Sumber : HRD CV. Raffana Kids Store

Berdasarkan pada tabel 1. dapat disimpulkan bahwa dengan terjadinya penurunan presentase atau data kehadiran karyawan dapat mempengaruhi nilai pencapaian target produksi di CV. Raffana Store, yang berdampak pula kepada permintaan pasar. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan di perusahaan tersebut kurang memiliki rasa employee engagement terhadap perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus terus meningkatkan employee engagement semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai maksimal.

Karyawan yang kompeten memiliki banyak faktor yang mempengaruhi employee engagement yaitu karakter sikap, kemauan, perilaku dan kemampuan karyawan dalam kerja. Menurut Rinawati & Ingsih dalam Herawaty dan Cahyadi (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif faktor kompetensi karyawan yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kerja karyawan sebagai perwujudan pada prestasinya. Berdasarkan hasil wawancara HRD CV. Raffana Kids Store, 85% competence karyawan pada perusahaan memiliki kompetensi kerja yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya. dalam hal ini kemampuan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan posisi bekerja dan jabatan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, karyawan dapat memiliki rasa employee engagement terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herawaty dan Cahyadi (2020) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap employee engagement.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi employee engagement adalah memberikan reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan atas mencapai target kerja. Menurut Thompson dalam Nurcahyo (2021) menyatakan bahwa reward tidak hanya mencakup pada unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga pada unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir,

kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. Pada aktualnya reward pada PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia masih belum dilakukan secara maksimal. Berdasarkan observasi wawancara karyawan tidak merasakan adanya reward atas pencapaian kerja pada perusahaan, seperti program penghargaan karyawan teladan, promosi jabatan, dan prestasi karyawan belum dimaksimalkan keberadaannya. Pemberian reward pada karyawan suatu apresiasi yang diberikan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan employee engagement, sehingga karyawan akan merasakan lebih dihargai atas pencapaian kerja mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2021) menyatakan bahwa Reward berpengaruh positif terhadap employee engagement.

Dalam meningkatkan employee engagement tidak mencakup dengan competence dan reward saja, akan tetapi perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi. Menurut Wayne dalam Hidayah dan Sari (2021) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada karyawan dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan. Perceived organizational support pada CV. Raffana Kids Store masih belum diterapkan secara maksimal. Maka dari itu perlu adanya dukungan dari perusahaan dalam menghargai kontribusi karyawan. Perusahaan yang memberikan dukungan secara maksimal, karyawan akan merasakan adanya dukungan organisasi, karyawan pun akan membalas dukungan tersebut dengan bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengidentifikasi diri mereka sebagian dari anggota organisasi serta mengembangkan persepsi yang lebih positif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Sari (2021) menyatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap employee engagement.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh antar variabel dalam sebuah model struktural dari variable exogen terhadap variable endogen. Penelitian kuantitatif berawal dari hipotesis penelitian dengan konsep dalam bentuk variabel-variabel yang jelas, untuk kemudian dibuat perhitungan dan pengolahan data secara sistematis sebelum pengumpulan data dengan standarisasi yang ada. Data dikumpulkan dalam bentuk angka dari perhitungan yang seksama dengan analisa menggunakan statistik atau tabel kemudian didiskusikan hubungannya dengan hipotesis awal yang dibangun.

Metode dan teknik yang digunakan dalam proses pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket kuisisioner yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada para responden penelitian dengan menggunakan google form sesuai dengan indikator dari variabel servant leadership, job involvement, employee loyalty dan employee performance. Kuisisioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berdasarkan indikator dari variabel exogen, dan variabel endogen yang berupa kuisisioner tertutup dengan angket yang menggunakan google form

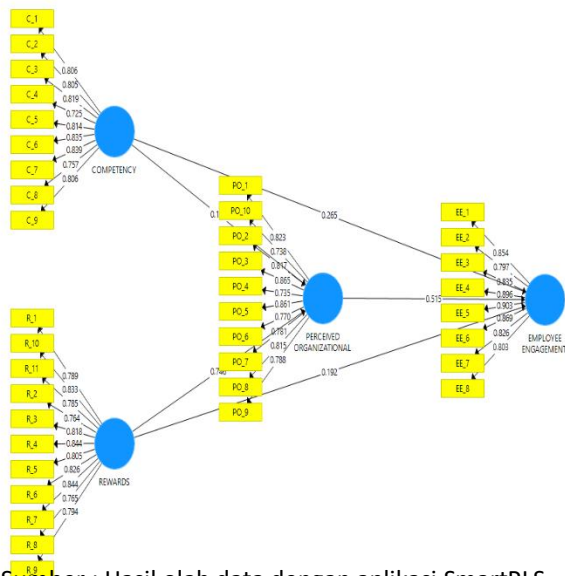
Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan software Partial Least Square atau SmartPLS. Analisis diawali dengan pengujian outer yaitu uji instrumen variabel dan deksrisi variabel dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan uji yang terakhir adalah pengujian hipotesis.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Validitas**

Uji instrumen data pertama yang dilakukan dalam penelitian adalah uji validitas dilakukan terhadap 182 responden penelitian dengan kriteria pengujian hasil dengan melihat nilai loading dari setiap indikator dari masing-masing variabel yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian. Validitas terpenuhi manakala nilai loading pada indikator pengukur dari variabel mempunyai nilai lebih besar atau diatas nilai dari 0,7. Hasil olah data yang telah

dilakukan dengan menggunakan program atau aplikasi SmartPLS versi 3.3.3 menghasilkan temuan dan hasil sesuai dengan gambar 1 sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Gambar 1. Hasil Outer Loading Smart PLS

Berdasarkan uraian dari gambar 1 hasil uji validitas diketahui bahwa 9 butir instrument dari variabel competency (X1), 9 butir instrument dari variabel rewards (X2), 9 butir instrument dari variabel perceived organizational (M1) dan 9 butir instrument dari variabel employee engagement (Y) semuanya dinyatakan valid, karena hasil olah data dari setiap instrument menghasilkan nilai diatas > 0,7 atau lebih besar dari > 0,7 sehingga pernyataan dalam sebaran kuisiener tersebut dapat digunakan dan diimplementasikan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji instrumen data berikutnya yang dilakukan dalam penelitian adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 182 responden penelitian dengan kriteria pengujian hasil reliabilitas adalah nilai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur instrumen variabel penelitian (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan yaitu cronbach's alpha, composite reliability, rho\_A, dan Average Vairance Extracted (AVE). Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's

Alpha atau composite reliability dan rho\_A > 0,7 dan atau AVE > 0,6. Hasil olah data yang telah dilakukan dengan menggunakan program atau aplikasi SmartPLS versi 3.3.3 menghasilkan temuan sebagai berikut :

Tabel 2  
 Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
COMPETENCY	0,93	0,93	0,94	0,64
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,94	0,95	0,95	0,72
PERCEIVED ORGANIZATIONAL	0,94	0,94	0,95	0,64
REWARDS	0,95	0,95	0,95	0,65

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan pada variabel reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel competency (X1), rewards (X2), perceived organizational (Z) dan employee engagement (Y)

Tabel 3 Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,87	0,87
PERCEIVED ORGANIZATIONAL	0,82	0,82

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Hasil dari pengolahan data pada tabel 4 menunjukkan bahwa R Square dari variabel employe engagemen menunjukkan nilai sebesar 0.87 atau diatas nilai 0.002 (>0.02) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori moderate, variabel perceived organizational menunjukkan nilai 0.82 atau lebih dari 0.002 (>0.02) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori moderate. Sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat.

## Uji Hipotesis

Tabel 4 Koefisien jalur

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
C->EE	0,27	0,27	0,11	2,32	0,02
R->EE	0,19	0,20	0,12	1,61	0,11
PO->EE	0,52	0,50	0,10	5,37	0,00
C->PO->EE	0,36	0,35	0,09	3,87	0,00
R->PO->EE	0,38	0,37	0,10	3,93	0,00

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang orientasinya bagaimana dalam operasional kegiatannya mampu mendapatkan dan memperoleh laba atau keuntungan agar keberlangsungan usahanya dapat terjaga, dipertahankan dan bahkan ditingkatkan. Keuntungan atau laba bagi sebuah perusahaan menjadi salah satu tujuan yang harus diraih dan dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pemilik perusahaan melalui kebijakan dan strategi yang telah dibuat dan ditetapkan. Salah satu strategi bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan diantaranya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dengan memaksimalkan kinerja perusahaan melalui kinerja dari para karyawannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja dari para karyawan dalam sebuah perusahaan yang dalam penelitian ini, beberapa faktor tersebut meliputi competency, reward dan perceived organizational. Dari beberapa faktor yang menjadi variabel yang mempengaruhi keterikatan kerja dari para karyawan dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

### **Pengaruh Competency Terhadap Employee Engagement**

Hasil olah data dengan metode bootstrap menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,27 dengan nilai t statistik sebesar 2,32 dan P Values sebesar 0,02 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil temuan ini

menginterpretasikan pengaruh dari variabel competency terhadap variabel employee engagement berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, sebagai bahan referensi dan masukan bagi perusahaan sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dalam mengoptimalkan keterlibatan seluruh karyawan dalam job desk pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan standar operasional kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang kemungkinan mampu membawa dampak yang positif dengan meningkatnya kinerja dari para karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan bagi perusahaan dengan lebih mengedepankan meningkatkan kompetensi sebagai salah satu prioritas dalam menentukan kebijakan yang harus diaplikasikan oleh para atasan dan pimpinan dari semua struktur jabatan pada saat proses kualifikasi pada proses seleksi jenjang promosi kenaikan jabatan bagi para atasan dan pada saat proses perekrutan karyawan dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

### **Pengaruh Rewards Terhadap Employee Engagement**

Hasil uji Hipotesis yang dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,19 dengan T Statistik sebesar 1,61 dan P Values sebesar 0,11 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 > 0,05$ ). Maka kesimpulannya rewards tidak memiliki pengaruh yang baik terhadap employee engagement.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, sebagai bahan referensi dan masukan bagi perusahaan sesuai dengan kerangka pemikiran pengaruh dari variabel rewards terhadap employee engagement diharapkan dapat menjadi bahan analisa bagi perusahaan agar para karyawan tetap mempunyai dedikasi yang tinggi sebagai bagian dari sikap employee engagement terhadap perusahaan dengan memperhatikan beberapa faktor lain yang mampu mempengaruhi dari sikap employee engagement dari para karyawannya diluar faktor dari reward yang mampu menciptakan dan menumbuhkan rasa engaged

### **Pengaruh Perceived Organizational Terhadap Employee Engagement**

Hasil uji Hipotesis yang dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,52 dengan T Statistik sebesar 5,37 dan

P Values sebesar 0.00 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,00 > 0,05$ ). Maka kesimpulannya perceived organizational dapat memberikan dampak yang positif terhadap employee engagement.

### **Pengaruh Competency Terhadap Employee Engagement Melalui Perceived Organizational**

Hasil uji Hipotesis yang dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,36 dengan T Statistik sebesar 3,87 dan P Values sebesar 0.00 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, perceived organizational mampu memediasi dengan kuat competency terhadap employee engagement.

Berdasarkan sumber dari telaah kepustakaan yang mengacu pada beberapa referensi pada penelitian sebelumnya, secara spesifik belum ditemukan adanya hasil penelitian yang sesuai dengan variabel penelitian pada penulisan karya tulis ilmiah ini. Dari fenomena tersebut hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karya tulis ilmiah ini menjadi penelitian yang mengalami pembaharuan dengan pengujian dan analisa pengaruh dari variabel competency terhadap employee engagement melalui variabel perceived organizational yang belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya.

### **Pengaruh Rewards Terhadap Employee Engagement Melalui Perceived Organizational**

Hasil uji Hipotesis yang dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,38 dengan T Statistik sebesar 3,93 dan P Values sebesar 0.00 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,00 < 0,05$ ). Maka kesimpulannya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya perceived organizational dapat memediasi dengan baik antara rewards terhadap employee engagement.

Berdasarkan sumber dari telaah kepustakaan yang mengacu pada beberapa referensi pada penelitian sebelumnya, secara spesifik belum ditemukan adanya hasil penelitian yang sesuai dengan variabel penelitian pada penulisan karya tulis ilmiah ini. Dari fenomena tersebut hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karya tulis ilmiah ini menjadi penelitian yang mengalami pembaharuan dengan pengujian dan analisa pengaruh dari variabel rewards terhadap employee engagement melalui variabel

perceived organizational yang belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa competency memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap employee engagement, selain itu perceived organizational juga memiliki dampak yang positif dalam mempengaruhi employee engagement. Penelitian ini juga menemukan bahwa rewards tidak dapat mempengaruhi employee engagement, akan tetapi peran perceived organizational dapat menjadi mediasi yang baik dalam mempengaruhi rewards terhadap employee engagement. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi manajemen untuk melibatkan dan mendukung organisasi dalam meningkatkan employee engagement.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, D. M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Cahyani, S. I., & Pratama, M. P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Kerja Kepala Sekolah Dasar Se-Kecamatan Sempor. 3(6), 1168–1179.
- Domiyandra, R., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Etis (Ethical Leadership), Budaya Organisasi, Dan Penghargaan (Rewards) Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Account Representative (Ar) Pada Kpp Pratama Di Lingkungan Kanwil Djp 'X.' Jurnal Stie Semarang, 11(1), 102–118. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.345>
- Fachrurazi, F., Rezeki, F., & Dirhamsyah, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 12(3), 247-254.

- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1–16.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawaty, M. T., & Cahyadi, C. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Employee Engagement Pt Smart Solution Bekasi. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 48–58. <https://doi.org/10.32938/jie.v2i2.559>
- Hidayah, I. N., & Sari, D. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Rumah Sakit. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 9, 1–13. <https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/546/467>
- Khadijah, & Megawati. (2020). Pengaruh Calling Dan Persepsi Dukungan Pegawai Generasi Milenial Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(4), 702–714.
- Lilia, W., & Pane, S. G. (2017). Pengaruh Karakteristik Dan Reward Terhadap Employee Engagement Dan Invent To Quit. *Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 40–53.
- Montori, M., Adolfini, & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4329–4338. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.25084>
- Nurchahyo, T. W. (2021). REWARD, PERCEIVED ORGANIZATIONAL AND SUPERVISOR SUPPORT (POS), WORK LIFE BALANCE SEBAGAI FAKTOR KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT. 28(2), 14–27.
- Rezeki, F. (2022). Pengaruh Work Stres, Work Communication Dan Physical Work Environment Terhadap Spirit At Work Empolyee Pada Pt. Jayasutra Maju Bersama Cikarang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1).
- Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Alfabeta.
- Zinal, V. R., Ramlay, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers.