

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Goro Assalaam Hypermarket)

Muhammad Faaiz Pandu Dewanata*, Fatin Fadila

Management, Tiga Serangkai University

*Email: muhammadfaaiz@tsu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance thru work engagement. The research object this time is Generation Z employees at Goro Assalaam Hypermarket, which is one of the largest retail companies in the Soloraya region. The data collection technique used in this research is saturated sampling, with a total of 170 respondents. The data accumulation method uses an online questionnaire (Google Forms) processed using the SPSS 27 analysis tool. The data processing technique for this research uses multiple linear regression analysis and using Sobel test for testing mediation variable. The results of this research are supported by previous research, which showed that work motivation partially has a significant effect on employee performance thru work affinity. To optimize competitiveness and employee performance, this research recommends collaborating with the education industry. And researching deeper factors, such as counterproductive work behavior.

Keywords: Employee Performance, Work Engagement, Work Motivation

ABSTRAK

Studi ini mempunyai target atau sasaran untuk melakukan analisis terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja. Objek studi kali ini ialah karyawan Generasi Z di Goro Assalaam Hypermarket, yang mana Perusahaan itu ialah salah satu Perusahaan retail yang paling besar di Soloraya. Kiat pengambilan data pada research ini menggunakan saturated sampling yaitu dengan jumlah 170 responden. Metode akumulasi data menggunakan Kuesioner online (google form) yang diolah mengaplikasikan alat analisis SPSS 27. Kiat olah data studi ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan menggunakan Uji Sobel untuk melakukan uji pada variable mediasi. Luaran dari research ini ditunjang oleh research sebelumnya, yang menampilkan bahwasanya secara parsial, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja. Guna optimalisasi daya saing dan kinerja karyawan, studi ini merekomendasikan untuk melakukan kolaborasi dengan industri pendidikan. Dan meneliti aspek yang lebih mendalam, seperti perilaku kerja kontraproduktif.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

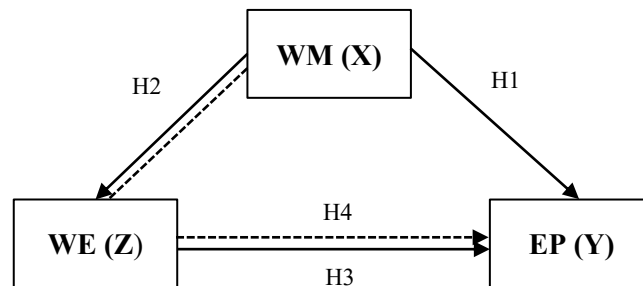
Tenaga kerja ialah aset vital bagi sebuah organisasi, yang mana apabila di dalam pengelolaannya baik, jadi akan menciptakan tenaga kerja nan baik pula. Kinerja karyawan atau luaran kerja ialah salah satu dari beberapa aspek penentu pencapaian organisasi. Performa karyawan yang berada pada masa *prime* akan mengacu kepada kelebihan organisasi, sehingga tata kelola yang cocok pada anteseden luaran kerja karyawan terlebih krusial untuk dijadikan perhatian dan dikemas oleh para tim praktis SDM untuk tercapainya luaran kerja Perusahaan (Zulkarnain *et al*, 2024). Kinerja karyawan ialah luaran atau *output* kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas selaras tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017) Terdapat beberapa indikator dari Kinerja karyawan, diantara lain ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin dan tanggungjawab. Adapun menurut Lusri & Siagian (2017) di dalam literaturnya memberikan penjelasan

bahwa kinerja atau luaran kerja ialah luaran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai di dalam menjalankan beban kerja selaras dengan tanggung jawab yang diberi oleh atasan, yang kemudian dapat dilihat beberapa dimensi maupun indikator, diantaranya ialah 1) Keberluaranan dalam menuntaskan beban kerja, 2) Intensitas inisiatif dalam menuntaskan beban kerja, 3) Kecekatan pikiran yaitu daya pikir karyawan dalam menggapai pemahaman arah yang diberi oleh atasan serta daya karyawan dalam gotong royong dengan temannya dan 4) Tingkat kelas multi disiplin yang dimiliki karyawan.

Dalam dunia kerja, organisasi atau perusahaan dituntut untuk bersaing dalam strategi bisnis, manajemen perusahaan diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk meningkatkan kinerja karyawan guna sukses menggapai target atau sasaran organisasi secara efektif. Perisau kinerja karyawan dalam suatu perusahaan bisa sangat beragam, tergantung pada perusahaan dan situasi fase kondisi tersebut. Beberapa *problem* yang seringkali diterpa oleh organisasi yaitu kurangnya motivasi karyawan, karyawan yang tidak termotivasi condong mempunyai kinerja yang buruk (Veronika *et al*, 2024). Motivasi kerja ialah sebuah daya dorong yang mempunyai sifat inti dan eksternal yang mana dorongan tersebut menimbulkan semangat kerja, pengarahan, dan menjaga perilaku karyawan untuk menggapai target atau sasaran organisasi (Robbins & Judge, 2017). Menurut Pamela & Oloko (2019) dalam Zulkanain *et al* (024) mengatakan bahwasanya motivasi kerja ialah faktor vital dari perusahaan yang berluaran dalam menggapai target atau sasarannya dengan guna menstabilkan keberlangsungan kerja di dalam badan usaha melalui alur dan bantuan yang super dalam menjaga *sustainability* perusahaan. Akan tetapi, motivasi yang tinggi tidak selalu langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang termotivasi perlu merasa terikat secara batin, pemikiran, dan fisik dengan pekerjaannya — hal ini disebut Afinitas kerja (*work engagement*).

Menurut Schaufeli & Bakker (2006), Keterikatan atau afinitas kerja ialah suatu fase kondisi positif (hal baik) yang ditampilkan dengan adanya *vigor* (ras semangat), *dedication* (kontribusi), dan *absorption* (pengisapan) dalam pekerjaan yang sedang dijalankannya. Afinitas kerja di organisasi atau badan usaha terlihat dari semangat, yang menampilkan daya banting karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti kontribusi, ditandai dengan adanya rasa tertarik dari karyawan atau tenaga kerja dalam menuntaskan tugas-tugas pekerjaannya, dan kemudian hal itu ditunjukkan secara nyata dengan adanya kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan beraneka ragam isu dipekerjakannya. Selain itu, karyawan akan lebih memahami dan menyerap apa yang sudah seharusnya mereka lakukan di dalam pekerjaan mereka. Di dalam studinya menyimpulkan bahwasanya afinitas kerja dapat membentuk variabel mediasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Yang maknanya ialah karyawan yang termotivasi akan lebih terikat dengan pekerjaannya, dan kemudian menimbulkan percikan kepada karyawan untuk menampilkan kinerja yang lebih baik. Dari beraneka ragam isu itulah yang akan membentuk tantangan bagi manajemen sumber daya organisasi guna menciptakan keterikatan kerja, yang kemudian menimbulkan tingkah laku dan lingkungan perusahaan yang secara efektif bisa menyokong kesuksesan dalam menggapai target atau sasaran perusahaan (Sahi, Sudan & Singh, 2017) dalam Sugianingrat, *et al* (2017). Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto & Endri (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa keterikatan karyawan secara langsung tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Goro Assalaam Hypermarket yang mana ialah salah satu badan usaha milik PT. Tiga Serangkai Group ialah salah satu usaha dagang produk di Soloraya yang bersaing pada usaha *retail*. Dengan kian maraknya rivalitas dagang pada bidang itu, jadi daripada hal tersebut akan krusial bagi perusahaan untuk tetap berusaha guna meneruskan keberlanjutan perusahaannya. Kemudian daripada itu isu tenaga kerja perlu diberikan perhatian yang cukup serius dalam menghadapi rivalitas dagang pada kondisi yang sekarang ini. Karena tenaga kerja ialah salah satu komponen pokok yang dimiliki perusahaan dalam menjaga keberlangsungan hidupnya, untuk dapat berkembang dan memperoleh profit atau keuntungan (Puji Nugroho dan Irmawati, 2020). Dengan demikian, peneliti hendak melakukan kajian literatur ini dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Karyawan Goro Assalaam Hypermarket)”. Dari ruang lingkup latar belakang tersebut, jadi kerangka studi ditunjukkan dari gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Model Studi

METODE

Studi ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan jenis analisis *descriptive*, dengan target atau sasaran guna mengetahui hubungan antara variabel. Sumber informasi atau data yang diperankan di dalam studi ini ialah data primer, yang didapat dengan cara langsung atau aktual di lapangan dengan penyebaran borang kuesioner. Populasi yang digunakan dalam studi ini ialah karyawan di Perusahaan retail Goro Assalam Hypermarket, Surakarta, Jawa Tengah, dengan jumlah total responden sebanyak 170 orang. Mengingat seluruh anggota populasi generasi Z tersebut dijadikan subjek studi, jadi teknik yang digunakan ialah sampling jenuh (*sensus*). Sampling Jenuh (*Saturated Sampling*) ialah teknik penentuan sampel yang sangat spesifik dalam metodologi studi. Inti dari teknik ini ialah mengaplikasikan seluruh anggota populasi sebagai sampel studi (Arikunto, 2012). Kuesioner online ini mengaplikasikan rentang skala Likert dalam instrumen studi yang digunakan. Teknik pengumpulan data dijalankan melalui boring kuesioner online (*google form*), yang disusun mengaplikasikan skala likert.

Teknik analisis data mengaplikasikan Uji validitas, dengan mengukur keabsahan atau valid tidaknya suatu borang kuesioner. Akan dinyatakan valid apabila uji signifikansi dijalankan dengan cara membandingkan nilai ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), dan begitupun sebaliknya. Kemudian terdapat Uji reliabilitas, yang digunakan untuk mengukur suatu borang kuesioner yang itu ialah indikator dari konstruk variabel. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* lebih besari dari ($>,06$). Kemudian, analisis olah data mengaplikasikan alat bantu *software* SPSS versi 27. Uji Sobel digunakan di dalam penelitian ini guna menguji variabel mediasi. Adapun variabel bebas (X) ialah Motivasi kerja, variabel terikat (Y) ialah Kinerja karyawan, dan variabel mediasi (Z) ialah Keterikatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas yang dijalankan terhadap variabel dalam studi ini dinyatakan valid, apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Kemudian, hasil uji reliabilitas yang mengacu pada pernyataan Ghozali (2013), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai 0,6. Luaran menampilkan bahwa data yang didapat ialah reliabel yaitu sebesar 0,947. Kemudian, peneliti melakukan uji asumsi klasik dengan mengaplikasikan beberapa metode pengujian, seperti luaran pengujian multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas dijalankan guna melakukan uji apakah di dalam model regresi tersebut didapatkan adanya hubungan diantara variabel independen. Didasarkan pada luaran Uji multikolinieritas yang ada ditabel dibawah ini menampilkan nilai VIF <10 dan nilai *Tolerance* $>0,10$. Jadi diantara variabel tidak mengalami multikolinieritas. Lalu, luaran uji Heteroskedastisitas yang dijalankan lewat analisis grafik *scatterplot* dan uji signifikansi juga menampilkan luaran yang valid. Nilai-nilai tersebut tidak menampilkan pola yang jelas, Dimana dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam model regresi berganda. Maka daripada itu, pola ini layak dipakai guna dilakukan analisis berikutnya.

Tabel 1. Luaran Uji Validitas

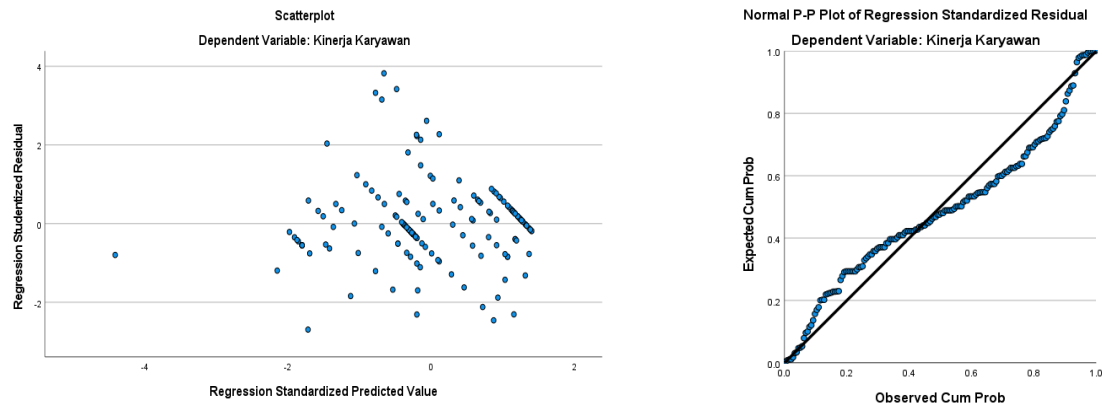
Variabel	r Hitung	Keterangan
X	0.692	Valid
Y	0.879	Valid
Z	0.903	Valid

Tabel 2. Luaran Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	25

Tabel 3. Luaran Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	WM	.521	1.921
	WE	.521	1.921



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.683	.816		2.063	.041
WM	.052	.017	.153	3.079	.002
WE	.972	.063	.773	15.528	.000

Didasarkan pada Tabel 4 menampilkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan Keterikatan kerja tidak ada, jadi kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 1,683. Nilai koefisien motivasi kerja ialah sebesar 0,052 dan nilai koefisien untuk Keterikatan kerja sebesar 0,972. Diasumsikan apabila pada setiap variabel tersebut terjadi kenaikan 1 nilai, jadi akan diikuti dengan kenaikan nilai koefisien pula.

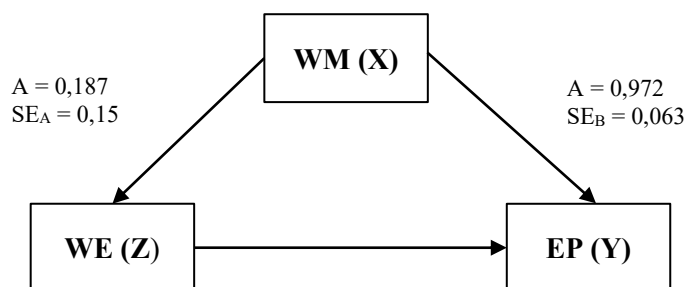
Didasarkan pada luaran analisis data dari tabel 4, dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi kerja dan Keterikatan kerja tersebut mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Goro Assalaam Hypermarket. Apabila lebih terperinci, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,07 yang jauh lebih besar dari t tabel yaitu 1,97 dengan Tingkat signifikansi 0,01 yang mana lebih kecil dari nilai 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Kemudian pengaruh Afinitas kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 15,52 yang jauh lebih besar dari 1,97 dengan tingkat signifikansi 0,01 yang mana lebih kecil dari nilai 0,05, jadi dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5. Luaran Uji f (Simultan)

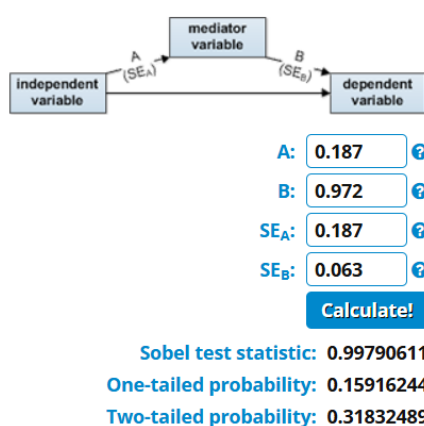
ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1466.834	2	733.417	304.307	.000
	Residual	402.490	167	2.410		
	Total	1869.324	169			

Tabel 5 menampilkan bahwa apabila didapat nilai f hitung sebesar 304,30 yang mana lebih besar dari f tabel yaitu sebesar 3,05 dan nilai sig 0,00 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dinyatakan bahwa jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Mediasi (Sobel Test)



Gambar 3. Jalur Path Analysis



Gambar 4. Pengujian Sobel (Sobel Test)

Dari Gambar 4 tersebut menampilkan bahwa variabel keterikatan atau afinitas kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai *two-tailed probability* sebesar 0,31 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan pada hasil uji dan analisis data, hasilnya ialah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi kerja ialah proses yang menjelaskan seberapa banyak atau sering, kepatuhan, dan ketekunan tenaga kerja atau karyawan untuk menggapai target dan sasaran perusahaan. Kemudian, motivasi ialah dorongan yang berasal dari internal maupun lingkungan luar dari seorang individu guna menciptakan hasil dan sasaran yang telah ditentukan, selain itu motivasi kerja ini dapat memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, modal, dan *reward* agar mereka memiliki inspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan alur yang perusahaan inginkan (Febrianti *et al*, 2024). Luaran penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Adinda *et al* (2024) dan Basyid (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menyatakan peran motivasi kerja ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai motivasi tinggi condong akan menampilkan hasil kerja atau performa yang jauh lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan atau afinitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut; Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 12,43 > t tabel 1,980 dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan atau afinitas kerja. Hasil studi ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Zeng *et al* (2020) dalam Putri, A *et al* (2025) dan didukung pula oleh Wahyuningtyas (2020) yang menyimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan atau afinitas kerja (*work engagement*). Hal tersebut dapat dimaknai bahwasanya kian tinggi motivasi kerja yang diberikan jadi kian tinggi pula keterikatan kerja

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menyatakan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan atau afinitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut; Variabel keterikatan kerja memiliki nilai t hitung $23,88 > t$ tabel 1,980 dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan atau afinitas kerja. Studi ini selaras dengan kajian yang dilaksanakan oleh Syahmirza dan Prawitowati (2022) Afinitas kerja mengacu pada hasil kerja atau luaran yang lebih baik, dan menciptakan segi emosi yang positif serta memacu motivasi guna menuntaskan tugas dan beban kerja sebagai karyawan. Kemudian hal tersebut kian kuat dengan adanya studi yang dijalankan oleh A Kapero *et al* (2023) yang mengatakan adanya efek yang cukup kuat diantara keterikatan kerja kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai rasa terikat oleh pekerjaannya, mereka condong untuk terikat secara batin dan pemikirannya dalam tugas-tugas yang sebagai tanggung jawab mereka. Keterikatan kerja membuat lingkungan di mana karyawan atau tenaga kerja merasa dihargai dan diberikan pengakuan, yang kemudian pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan komitmennya untuk berkontribusi terlibat dalam hal baik terhadap target atau sasaran dan kesuksesan organisasi. Sehingga pada akhirnya akan meningkatkan optimalisasi dan kualitas kerja karyawan. Luaran dari penelitian ini selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Ifitah (2025). Akhirnya motivasi itu memiliki pengaruh yang tinggi perlakuan perusahaan terkait dengan hasil kerja karyawan, jadi usaha dalam rangka meningkatkan kinerja para tenaga kerja atau karyawan akan berbanding lurus mengalami kenaikan (Setiawan, 2021).

SIMPULAN

Didasarkan pada hasil atau luaran studi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui Keterikatan kerja karyawan Generasi Z di Goro Assalaam Hypermarket, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keterikatan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, variabel keterikatan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja ialah aspek internal yang menstimulasi seseorang di dalam menggapai target atau sasaran. Apabila karyawan merasa termotivasi di tempat kerja, mereka condong merasa lebih terikat pada perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, kontribusi, dan keterlibatan karyawan. Motivasi dan keterikatan kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja yang baik pula, begitupun dengan sebaliknya. Terdapat beberapa saran atau masukan untuk Goro Assalaam Hypermarket guna menjaga ataupun meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan *brainstorming* kepada karyawan dengan jadwal waktu tertentu, memberikan umpan balik sepadan bagi karyawan yang memiliki performa yang baik, memberikan fasilitas untuk *upgrading skill* dan hubungan kerja. Serta memungkinkan bagi Goro Assalaam Hypermarket untuk melakukan kolaborasi dengan *industry* Pendidikan di Tiga Serangkai group guna menciptakan inovasi maupun memecahkan masalah yang sedang dialami, *industry* Pendidikan tersebut seperti Universitas Tiga Serangkai.

Studi ini terdapat beberapa keterbatasan, seperti populasi yang digunakan hanya meneliti terkait dengan Generasi Z, yang luaran studinya memungkinkan akan berbeda dengan Generasi yang sebelumnya. Adapun saran guna studi selanjutnya, disarankan agar peneliti selanjutnya lebih mendalami berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, *counterproductive work behavior* dan sebagainya. Sehingga dapat menganalisa lebih tajam terkait kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* - Bandung : PT. Remaja Rosda,
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Andayani I. et al, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No.1, 45-54
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Rivalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1),189–204.

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Gabriela Rusua, Silvia Avasilcaia, 2014. *Linking human resources motivation to organizational climate*. 1877-0428 © 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. Selection and peerreview under responsibility of SIM 2013 / 12th International Symposium in Management. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.02.459.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, Rahmat, Teddy Chandra, and Harry P Panjaitan. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir." *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis* 3(2): 142–55.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Muallimin, E., Hartono, B., D.& Diponegoro, A.,(2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Aktivis Muhammadiyah dan Organisasi Otonom pada Tingkat Pusat. 1(1). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik(JMBP)*. 32-40. <https://doi.org/10.22236/jmbp.v1i1.5705>
- Muliawan, Y., Perizae, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.
- Puji Nugroho, A., & Irmawati, I. (2020). *Analisis pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan di Goro Assalaam Hypermart)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Putri, A. A., Nur'annisa, M. S., Kartono, K., & Wibowo, S. N. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KETERIKATAN SURVEI PADA MAHASISWA KOMUNITAS GENBI CIREBON. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 243-263.
- Richard Christian Turang, Paulus Kindangen, Johan Tumiwa (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus, CV di Rumah Bintang Timur Surabaya) *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. - 2015. - p. 15
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management* 19 (13)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Shen, H., & Jiang, H. (2019). Engaged at work? An employee engagement model in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 31(1–2), 32–49. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1585855>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widayawati, S. R., Costa, C. A. de J. da, Ximenes, M., Piedede, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Sugiyono, (2019). Metode Studi Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *ALFABETA*

- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan Keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.249>
- Veronika, M., Gustari, I., & Sihite, M. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 4(4), 499-510.
- Wahyuningtyas, H., & Askafi, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Penempatan Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Pegawai Generasi Y Dan Z KPP Pratama Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 347-354.
- Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. 21, 1–9
- Zulkarnain, M., Prawitowati, T., & Setiawan, N. (2024). Pengaruh Strategi Keterikatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Karyawan Milenial. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 52-67.