

Pengaruh Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Palembang

Salman Al Farisi ^{1*}, Hamid Halin ², Bahrul Ulum ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri,
Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Abstrak. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan survey kepada 97 responden karyawan sebagai sampel di PT. PLN (Persero) UP3 Palembang. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 97 responden melalui googleform. Berdasarkan hasil pengujian uji t bahwa Nilai Signifikan Keterikatan pegawai (X1) sebesar $0,674 > 0,05$ dan t-bitung pada tabel $0,421 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X1 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Signifikan Komitmen Pegawai (X2) sebesar $0,004 < 0,05$ dan t-bitung pada tabel $2,964 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X2 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Signifikan Motivasi Pegawai (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-bitung pada tabel $4,372 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X3 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Koefisien determinasi Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (PESERO) UP3 Palembang. Serta Berdasarkan uji f, f-bitung ($44,317 > t\text{-tabel } (3,093)$). Terdapat pengaruh variabel Keterikatan Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Keterikatan Pegawai; Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract. Factors that influence employee performance are organizational commitment and work motivation. This study aims to determine the effect of Employee Engagement, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palembang. This research begins with a survey of 97 employee respondents as a sample at PT. PLN (Persero) UP3 Palembang. The type of data in this study uses primary data obtained directly from respondents using quantitative methods. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 97 respondents via Googleform. Based on the results of the t-test, the Significant Value of Employee Engagement (X1) is $0.674 > 0.05$ and t-count in table $0.421 < t\text{-table } 1.661$. then, X1 has no effect on Employee Performance (Y). The Significant Value of Employee Commitment (X2) is $0.004 < 0.05$ and t-count in table $2,964 < t\text{-table } 1.661$. Then, X2 influences Employee Performance (Y). The significant value of Employee Motivation (X3) is $0.000 < 0.05$ and t-count in table $4,372 < t\text{-table } 1.661$. Then, X3 influences Employee Performance (Y). Based on the Coefficient of Determination of Employee Engagement, Organizational Commitment and Work Motivation have a significant influence on Employee Performance of PT PLN (PESERO) UP3 Palembang. And based on the f test, f-count ($44,317 > t\text{-table } (3,093)$). There is an influence of Employee Engagement variables (X1), Organizational Commitment (X2) and Work Motivation (X3) on Employee Performance Variables (Y).

Keywords: Employee Engagement Variables; Organizational Commitment; Work Motivation; Employee Performance Variables.

* Corresponding Author. Email: alfarisisalman161@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Di era global yang sangat dinamis saat ini terjadi persaingan yang ketat antar perusahaan-perusahaan yang ada didunia. Perusahaan harus mampu mempertahankan aset-aset yang dimiliki untuk menghadapi persaingan yang ketat tersebut. Salah satu aset yang sangat penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia. Sasaran yang ingin dicapai pihak manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kondisi dimana Pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi dan Pegawai yang mampu bertahan. Apabila hal ini tercipta, maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan pihak manajemen sumber daya manusia sudah efektif.

Menurut Mochklas (2020) Kontribusi Pegawai pada suatu kinerja akan menentukan maju atau mundurnya sebuah komitmen kinerja. Kontribusi Pegawai terhadap kinerja akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Setiap Pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Terdapat banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna untuk mendorong kinerja Pegawai diantaranya dalam kaitannya dengan keterikatan Pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai menurut Budiarto, Eko (2020) adalah bagian berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan Pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berkaitan dengan kinerja sesuai dengan komitmen organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang dipengaruhi dengan adanya hubungan yang baik dari perusahaan dan Pegawai. Keterikatan pegawai adalah keterikatan dengan perusahaan tempat dimana pegawai tersebut bekerja, ketika Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan maka Pegawai akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks, 2013). Riset dari peneliti yang telah dilakukan adanya hubungan yang positif dengan organisasi yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo *et al*,

2019). Menurut schaufeli *et al*, (2017) *Employee Engagement* mengandung tiga dimensi yang disebut *vigor*, *deication*, dan *absorbition*. Ditandai dengan adanya *high level of energy and mental resilience* pada saat bekerja dan keinginan untuk memberikan usaha dalam pekerjaan dan bersikap tanggung jawab walaupun menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu kepada keterlibatan secara mendalam seseorang dalam pekerjaannya dan adanya antusias, terinspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorbition* dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh dan sangat menikmati pekerjaan sehingga waktu tidak terasa sudah berlalu dengan cepat. “Keterikatan Pegawai telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis dipasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor tertentu dalam kesuksesan organisasional” (Lockwood, 2018). Faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja Pegawai, kinerja dapat dipengaruhi melalui hubungan tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang dilakukan (Murti dan Srimulyani, 2018). Dengan terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginan dalam diri pegawai, sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee *et al*, 2017). Semakin meningkat motivasi kerja Pegawai maka semakin tinggi keinginan untuk bekerja.

Komitmen organisasional mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaan dan menunjukkan yang memuaskan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan kualitas yang baik dan lebih totalitas dalam bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran komitmen untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan mengejar dan terus memberikan kontribusi bagi perusahaan. Manfaat *Employee Engagement* untuk Peningkatan Produktivitas, karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih bersemangat untuk bekerja, mengarah pada peningkatan produktivitas. Misalnya, sebuah perusahaan yang mengimplementasikan program *Employee Engagement* berhasil meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 20% dalam setahun. (Smith, J.

2022). Manfaat *Employee Engagement* untuk Peningkatan Inovasi, karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih bersemangat untuk memberikan ide-ide baru. Sebuah penelitian di sektor teknologi menunjukkan bahwa tim yang memiliki tingkat *Employee Engagement* yang tinggi menghasilkan dua kali lipat lebih banyak ide inovatif dibandingkan dengan tim yang kurang terlibat. : Lee, C., & Chen, W. 2019).

Kinerja Pegawai menjadi salah satu hal yang berakibat terciptanya *Employee Engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan oleh Robinson *et al.* (Little, 2016) yang menyatakan bahwa Pegawai yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaan untuk keuntungan perusahaan. Komitmen kontinuitas sejalan dengan pendapat (Becker's, Allen dan Meyer, 1990) yaitu bahwa komitmen kontinuitas adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Pegawai yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan (Meyer & Allen, 1990). Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai di antaranya Keterikatan Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia yang bertugas menyediakan serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan. Oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang Ketenaga listrikan. Perusahaan ini yang berada dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis di era globalisasi, dituntut untuk menunjukkan kinerja Pegawai yang handal. Bidang kelistrikan yang dimiliki oleh PLN adalah Bidang Transmisi, Pembangkit, dan Distribusi. PT. PLN (Persero) memiliki cakupan wilayah

terluas dan jumlah pelanggan terbesar di seluruh Indonesia.

Pegawai merupakan aset yang penting dalam perusahaan, dan kinerja Pegawai yang baik akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa pegawainya terikat dengan perusahaan, memiliki komitmen yang tinggi, dan termotivasi dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks PT. PLN (Persero) Palembang, Pegawai menjadi aset penting dalam menjalankan operasional perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan listrik. Pegawai yang memiliki keterikatan yang tinggi dengan perusahaan, memiliki komitmen yang tinggi, dan termotivasi dengan baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta dapat memberikan kinerja yang baik dan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Listrik merupakan salah satu kebutuhan yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia. Kebutuhan akan listrik pada setiap tahun di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. PT. PLN (Persero) juga memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun PT. PLN (Persero) terus menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan listrik yang cukup.

Pada saat peneliti melakukan survey di PT PLN (Persero) UP3 Palembang melakukan wawancara singkat dengan manager PT PLN (Persero) UP3 Palembang, maka peneliti menemukan beberapa permasalahan yakni terjadinya penurunan kinerja pegawai terhadap suatu pekerjaan karena kurangnya rasa keterikatan, dan motivasi pegawai terhadap suatu pekerjaan. Juga terdapat permasalahan yaitu ketidakpuasan pegawai terdapat organisasi yang berdampak negatif sehingga perlu komitmen organisasi dan motivasi agar meningkatkan kinerja pegawai. Serta perubahan lingkungan bisnis yang dapat menyebabkan

kinerja pegawai berkurang. Maka itu, peneliti menggunakan variabel keterikatan pegawai, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang ditanamkan kepada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Palembang sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap perusahaan serta dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai akan pekerjaannya.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh keterikatan pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Palembang. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat melakukan perbaikan pada kebijakan dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat meningkatkan keterikatan pegawai, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis Pengaruh Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Palembang.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Wibawan (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif dan post-positivisme, yang memandang bahwa fenomena itu dapat diklasifikasikan, reatif tetap, konkret, teramati, terukur, dan dalam hubungan sebab akibat. Tempat penelitian ini di Jl. Kapten A. Rivai No.37, 24 Ilir, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Objek penelitian ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan instrumen sebagai alat pengumpulan data yang menggunakan teknik kuesioner (angket). Instrumen yang digunakan adalah dengan model daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara, hasil pengisian

kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Penulis melakukan penyebaran kuesioner atau angket kepada Pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Palembang, serta melakukan wawancara tidak terstruktur kepada beberapa Pegawai terpilih untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan, Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Data sekunder Metode pengumpulan data sekunder sering disebut metode penggunaan bahan dokumen, karena dalam hal ini peneliti tidak secara langsung mengambil data sendiri tetapi meneliti dan memanfaatkan data atau dokumen yang dihasilkan oleh pihak-pihak lain. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, teknik survey, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Palembang yang bertempat di Jl. Kapten A. Rivai No.37, 24 Ilir, Kec. Bukit Kecil Kota Palembang berjumlah 118 orang. Sampel dalam pengumpulan data primer yaitu dilakukan terhadap 87 pegawai PT PLN (Persero) UP3 Palembang. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala likert. Data kuantitatif yang sudah terkumpul akan dianalisis. Teknik analisis menggunakan metode statistik pada aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini menurut Sugiyono (2021) dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan dari instrumen (kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor dari masing-masing variabel kemudian dibandingkan dengan nilai korelasi, jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,1996 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,1996 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Mencari nilai validitas tersebut dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment (r -Tabel). Berikut ini adalah hasil uji validitas empat variabel yang diteliti yang ada pada kuisisioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Keterikatan Pegawai (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
X1.1	40.87	9.576	.406	.711	Valid
X1.2	40.90	9.406	.427	.708	Valid
X1.3	41.03	9.197	.406	.709	Valid
X1.4	41.10	9.510	.329	.720	Valid
X1.5	40.97	9.364	.379	.713	Valid
X1.6	40.97	9.843	.232	.733	Valid
X1.7	41.02	7.541	.729	.646	Valid
X1.8	41.27	7.261	.529	.691	Valid
X1.9	40.87	9.638	.318	.721	Valid

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa butir kuisisioner Keterikatan Pegawai (X1) dalam penelitian ini adalah valid, dilihat dari nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar

dari r tabel (0,1996), artinya Keterikatan Pegawai (X1) memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Komitmen Organisasi (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
X2.1	41.21	6.457	.539	.625	Valid
X2.2	41.21	6.624	.425	.645	Valid
X2.3	41.38	6.509	.418	.646	Valid
X2.4	41.38	7.134	.220	.684	Valid
X2.5	41.10	7.135	.286	.671	Valid
X2.6	41.21	6.915	.356	.659	Valid
X2.7	41.25	6.917	.311	.667	Valid
X2.8	41.14	7.291	.230	.680	Valid
X2.9	41.22	6.192	.541	.620	Valid

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa butir kuisisioner Keterikatan Pegawai (X1) dalam penelitian ini adalah valid, dilihat dari nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar

dari r tabel (0,1996) artinya Keterikatan Pegawai (X1) memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Motivasi Kerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
X3.1	41.42	7.476	.433	.720	Valid
X3.2	41.47	7.314	.450	.717	Valid
X3.3	41.38	7.426	.450	.718	Valid
X3.4	41.49	7.440	.397	.725	Valid
X3.5	41.65	7.668	.287	.742	Valid
X3.6	41.60	7.597	.345	.733	Valid
X3.7	41.57	7.873	.267	.743	Valid
X3.8	41.55	7.563	.343	.733	Valid

X3.9	41.48	7.294	.478	.713	Valid
X3.10	41.49	6.669	.610	.689	Valid

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa butir kuisisioner Keterikatan Pegawai (X1) dalam penelitian ini adalah valid, dilihat dari nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar

dari r tabel (0,1996), artinya Keterikatan Pegawai (X1) memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Kinerja Pegawai (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Y1	42.05	6.955	.474	.683	Valid
Y2	42.00	6.905	.551	.673	Valid
Y3	42.07	6.553	.483	.678	Valid
Y4	42.09	6.612	.441	.687	Valid
Y5	42.02	7.368	.305	.709	Valid
Y6	42.13	6.868	.441	.687	Valid
Y7	41.95	7.292	.392	.696	Valid
Y8	41.97	7.441	.342	.703	Valid
Y9	42.03	7.315	.286	.713	Valid

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa butir kuisisioner Keterikatan Pegawai (X1) dalam penelitian ini adalah valid, dilihat dari nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,1996), artinya Keterikatan Pegawai (X1) memiliki tingkat validitas yang baik.

pernyataan yang sudah valid dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis menggunakan metode *Split-half*. Kuisisioner dikatakan handal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,700. Uji reliabilitas berdasarkan rumus *Split-half Method* diperoleh hasil yang sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan terhadap butir

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Keterikatan Pegawai (X1)	0,738	0,700	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	0,739	0,700	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.745	0,700	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,739	0,700	Valid

Sumber: Hasil olah data 2023.

Berdasarkan Tabel 5, nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,700 untuk variabel Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Maka Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel

Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai memberikan hasil yang konsisten.

Analisis Deskriptif

Hasil penilaian responden, responden pada penelitian ini yaitu Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Palembang. Selanjutnya berdasarkan

operasional variabel dari setiap indikator – indikator dari dimensi Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Analisis Deskriptif Keterikatan Pegawai

Hasil rekapitulasi tanggapan responden pada indikator dari variabel Keterikatan Pegawai sebagai berikut :

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Mengenai Keterikatan Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	97	4	5	4.69	.465
X1.2	97	3	5	4.66	.498
X1.3	97	3	5	4.53	.579
X1.4	97	3	5	4.45	.559
X1.5	97	3	5	4.54	.522
X1.6	97	3	5	4.59	.554
X1.7	97	3	5	4.59	.554
X1.8	97	2	5	4.54	.723
X1.9	97	2	5	4.29	.968
X1.10	97	3	5	4.69	.528
Valid N (listwise)	97			4.56	

Sumber: Hasil olah data 2023.

Berdasarkan Tabel 6, rekapitulasi tanggapan pegawai mengenai Keterikatan Pegawai dengan total skor rata-rata sebesar 4.56 dan total skor tersebut termasuk berada pada kategori sangat baik, karena berada pada interval 4,20-5,00

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Hasil rekapitulasi tanggapan responden pada indikator dari variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Mengenai Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	97	3	5	4.62	.529
X2.2	97	3	5	4.62	.567
X2.3	97	3	5	4.44	.612
X2.4	97	3	5	4.49	.561
X2.5	97	3	5	4.44	.595
X2.6	97	3	5	4.72	.515
X2.7	97	3	5	4.62	.529
X2.8	97	3	5	4.58	.574
X2.9	97	3	5	4.68	.511
X2.10	97	3	5	4.61	.605
Valid N (listwise)	97			4,58	

Sumber: Hasil olah data 2023.

Berdasarkan Tabel 7, rekapitulasi tanggapan pegawai mengenai Komitmen Organisasi dengan total skor rata-rata sebesar 4.58 dan total skor tersebut termasuk berada pada

kategori sangat baik, karena berada pada interval 4,20-5,00.

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

berikut.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden pada indikator dari variabel Motivasi Kerja sebagai

Tabel 8. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Mengenai Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	97	3	5	4.70	.503
X3.2	97	3	5	4.65	.541
X3.3	97	3	5	4.74	.506
X3.4	97	3	5	4.63	.546
X3.5	97	3	5	4.47	.579
X3.6	97	3	5	4.53	.542
X3.7	97	3	5	4.56	.520
X3.8	97	3	5	4.58	.556
X3.9	97	3	5	4.64	.524
X3.10	97	3	5	4.63	.601
Valid N (listwise)	97			4,61	

Sumber: Hasil olah data 2023.

Berdasarkan Tabel 8, rekapitulasi tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja dengan total skor rata-rata sebesar 4.61 dan total skor tersebut termasuk berada pada kategori sangat baik, karena berada pada interval 4,20-5,00

Uji f diperlukan guna melihat adanya sebuah pengaruh secara parsial dari variabel independe yaitu Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai. Berikut hasil uji t.

Hasil Uji T

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.895	3.435		2.299	.024
Keterikatan Pegawai	.035	.084	.039	.421	.674
Komitmen Organisasi	.320	.108	.305	2.964	.004
Motivasi Kerja	.487	.111	.483	4.372	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil olah data 2023.

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi secara parsial (uji t) sesuai nilai Sig <0,05 maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Terdapat nilai pada t-tabel sebagai berikut:

$$t = (\alpha ; n - k)$$

$$t = (\alpha ; 97-3)$$

$$t = (0,05 ; 94)$$

$$t \text{ tabel} = 1.661$$

Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai Signifikan Keterikatan pegawai (X1) sebesar 0,674 > 0,05 dan t-hitung pada tabel 0,421 < t-tabel 1,661. maka, X1 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- Hipotesis di tolak.
- 2) Nilai Signifikan Komitmen Pegawai (X2) sebesar $0,004 < 0,05$ dan t-hitung pada tabel $2.964 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X2 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hipotesis diterima.
 - 3) Nilai Signifikan Motivasi Pegawai (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-hitung pada tabel $4.372 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X3

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hipotesis diterima.

Hasil Uji F

Uji f diperlukan guna melihat adanya sebuah pengaruh dari variabel Independen yaitu Kinerja Pegawai. Berikut merupakan hasil uji f dari pengambilan data melalui spps.

Tabel 10. Uji F

		ANOVA _a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.113	3	170.371	44.317	.000 ^b
	Residual	357.526	93	3.844		
	Total	868.639	96			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai, Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil olah data 2023.

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai (uji f) sesuai nilai Sig $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Kemudian didapat hasil perhitungan f-tabel sebagai berikut:

K (jumlah variable) = 3, N (jumlah sampel) = 92. Maka didapat nilai f sebesar:

$$F = (k-1 ; n-k)$$

$$F = (3-1 ; 92 - 3)$$

$$F = (2 ; 94)$$

$$F\text{-tabel} = 3.093$$

Terdapat nilai signifikan sebesar $< 0,001$ dengan α 0,05, maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tabel f-tabel sebesar 3.093. Maka f-hitung (44.317) $> t\text{-tabel } (3,10)$. Pengukuran disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , H_3 diterima juga secara simultan terdapat pengaruh variabel Keterikatan Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada keterikatan pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Palembang memiliki hasil positif. Hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial menunjukkan kontribusi Keterikatan pegawai (X1) tidak berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t terdapat Nilai Sig Keterikatan pegawai (X1) sebesar $0,674 > 0,05$ dan t-hitung pada tabel $0,421 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X1 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini dikemukakan dalam penelitian benar adanya, bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan pegawai pada kinerja pegawai di PT PLN Persero Palembang. Maka itu keterikatan pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan

Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuadi dan Setiawati (2019) yang menyatakan bahwa keterikatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterikatan pegawai merujuk pada tingkat komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hubungan yang positif antara keterikatan pegawai dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Menurut Noviardy (2020) menyatakan bahwa *Employee Engagement*, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti bahwa variabel *Employee Engagement* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng. Menurut Mustika da Oktafien (2023) menyatakan bahwa keterikatan pegawai

berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. Ada pula menurut Nuraliza Amelia (2023) yang menyatakan bahwa tingkat yang rendah pada *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, sehingga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana H1 diterima dikarenakan memperoleh nilai 0,60 sedangkan t-hitung 0,60 kurang atau lebih rendah dari 1,99 maka, disimpulkan tidak berpengaruh signifikan pada *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dimana keterikatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (persero) bukan berarti variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y, tetapi sampel dari penelitian di PT PLN Persero Palembang menunjukkan bahwa peneliti tidak berhasil membuktikan teori dari penelitian terdahulu. Pada dasarnya pegawai memiliki merasa keinginan untuk tetap bekerja hanya saja kurang produktif, pegawai juga tidak mau merasa terikat pada organisasi tersebut memungkinkan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berpindah dan mencari jenjang karir dalam bekerja dalam jangka panjang. Menurut Schfauli dan Bakker dalam (Arif Fahri, Sri Hayati, 2022) mengatakan bahwa engagement (keterikatan karyawan yaitu suatu daya pikir yang positif terhadap kerjaan seperti pertindakan vigor (semangat), dedication, serta konsentrasi atau focus.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada Komitmen Organisasi pada PT. PLN (persero) UP3 Palembang memiliki hasil positif. Hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial menunjukkan besarnya kontribusi Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Nilai Sig Komitmen Pegawai (X2) sebesar $0,004 < 0,05$ dan t-hitung pada tabel $2,964 < t$ -tabel 1,661. maka, X2 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini dikemukakan dalam penelitian benar adanya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi pada kinerja pegawai. Dengan adanya komitmen organisasi sangat

mempengaruhi kinerja pegawai yang mengikat seseorang dengan cara relevansi tindakan pada satu atau beberapa target.

Didukung oleh penelitian Fuadi & Setiawan (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi dapat mencakup komitmen afektif (emosional), normatif (moral), dan kontinu (berkelanjutan) terhadap organisasi. Menurut Nuraliza Amelia (2023) komitmen organisasi memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai 2,77 yang mana t-hitung mendapatkan nilai yang lebih besar 1,99. Dengan bahwa mempunyai pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Cun, Roi Omin (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000, dan hasil signifikansi variabel Kepuasan Kerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih cenderung tinggal dalam organisasi dalam jangka panjang. Komitmen organisasi yang tinggi dapat berperan dalam membangun hubungan yang lebih erat antara karyawan dan organisasi, yang dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Menurut Meyyer dan Allendalam (Santoso & Kambara, 2020) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah sebagai bentuk konstruksi psikologis yang memiliki karakter dalam hubungan pribadi diantara para anggota organisasi dengan organisasinya serta memengaruhi juga anggota organisasi untuk tetap menjadi anggotanya yang telah ditetapkan berdasarkan suatu keputusan individu

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada Motivasi Kerja pada PT. PLN (persero) UP3 Palembang memiliki hasil positif. Hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial menunjukkan Motivasi Pegawai (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Nilai Sig Motivasi Pegawai (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-hitung pada tabel $4,372 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X3 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini dikemukakan dalam penelitian benar adanya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pada kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Didukung oleh penelitian Fuadi & Setiawati, 2019 bahwa motivasi kerja karyawan dapat dikatakan bentuk dorongan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan atau perusahaan secara optimal. Hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik dari pegawai. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan upaya kerja pegawai. Menurut Aulia Fitri Tsuraya (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t- hitung sebesar $(5,051 > 2,019)$. Tetapi beda menurut Menurut Cun, Roi Omin (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karena variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,389.

Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi motivasi kerja di PT PLN (Persero) UP3 Palembang, seperti pengakuan, imbalan yang adil, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang mendukung, dan sebagainya. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi motivasi kerja dan, oleh karena itu, kinerja pegawai. Manajer atau pimpinan di PT PLN (Persero) UP3

Palembang dapat menggunakan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai untuk mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendorong motivasi yang tinggi di tempat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dari nilai korelasi berganda sebesar 0,767 yaitu berada diantara 0,600 – 0,799, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Keterikatan Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga didasarkan pada perhitungan penelitian dari hasil pengujian uji-f dimana Terdapat nilai signifikan sebesar $< 0,001$ dengan α 0,05, maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tabel f-tabel sebesar 3.093. Maka f-hitung $(44,317) > t\text{-tabel } (3,10)$. Pengukuran disimpulkan H_0 ditolak dan H_1, H_2, H_3 diterima juga secara simultan terdapat pengaruh variabel Keterikatan Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Palembang, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai. Berdasarkan Koefisien determinasi Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (PESERO) UP3 Palembang. Berdasarkan hasil nilai korelasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,767 yaitu berada diantara 0,600 – 0,799, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Keterikatan Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT PLN (PESERO) UP3. Pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai PT PLN (PESERO) UP3 termasuk kategori sangat baik dengan dibuktikan melalui

rata-rata skor survei sebesar 4,56. Sedangkan berdasarkan uji-t Nilai Sig Keterikatan pegawai (X1) sebesar $0,674 > 0,05$ dan t-hitung pada tabel $0,421 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X1 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka Hipotesis di tolak. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (PESERO) UP3 termasuk kategori sangat baik dengan dibuktikan melalui rata-rata skor survei sebesar 4,58. Sedangkan berdasarkan uji-t Nilai Sig Komitmen Pegawai (X2) sebesar $0,004 < 0,05$ dan t-hitung pada tabel $2,964 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X2 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka Hipotesis diterima. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (PESERO) UP3 termasuk kategori sangat baik dengan dibuktikan melalui rata-rata skor survei sebesar 4,61. Sedangkan berdasarkan uji-t Nilai Sig Motivasi Pegawai (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-hitung pada tabel $4,372 < t\text{-tabel } 1,661$. maka, X3 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka Hipotesis diterima. Berdasarkan uji f, f-hitung ($44,317$) $> t\text{-tabel } (3,093)$. Terdapat pengaruh variabel Keterikatan Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengukuran disimpulkan H_0 ditolak dan H_1, H_2, H_3 diterima juga secara simultan terdapat pengaruh variabel Keterikatan Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). Concept & indicator human resources management for management research. Deepublish.
- Amri, et al. (2021). Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance (Case Study: PT. PLN (PESERO) P3B Sumatera UPT Padang). *International Journal Of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88–99.
- Arif Fahri, S., & Hayati, M. (2022). Keadilan Distributif , Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap *Employee Engagement* di PT Maruki. DOI: 10.56326/jpk.v2i1.1293
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2017). *Organizational Behaviour*.
- Cun, R. O. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Putra Muda Brother Di Jambi Masa Pandemi Covid – 19. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Diana Nurul Fidyah. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Telkom Indonesia Di Yogyakarta. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 9(4).
- Edison, E., Yohny anwar, & Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fallatah, R.H.M., & Syed, J. A. (2018). *Critical Review of Maslow's Hierarchy of Needs*. Saudi Arabia: Employee Motivation.
- Fuadi, & Setiawati. (2019). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Engagement on Employee Performance. *International Conference on Technology, Education and Science*.
- Gemilang, & Riana. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on *Employee Engagement* and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic Science, Engineering and Social Science Series*, 5(3).
- Herlissha, & Riyanto. (2019). The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and *Employee Engagement* on Employees Performance of PT Inixindo Persada ReKayasa Komputer.

- Hughes, J., & Rog. (2008). Talent Management, A Strategy For Improving Employee Recruitment, Retention And Enggement Wthin Hospitality Organization. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*.
- Joushan *et al.* (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(4).
- Lee *et al.* (2014). Empirical Study On The Influence Among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness And Turnover Intention. *Journal Of Management And Sustainability*, 2(2).
- Lee, C., & Chen, W. (2019). *Employee Engagement* and Innovation: A Study in the Technology Sector. *International Journal of Innovation Management*, 24(5), 1950030.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mochklass, M., & Budiyanto, E. (2020). Kinerja Karyawan ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. AAA Rizki.
- Mustika Rel, S. O. (2023). Pengaruh Keterikatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Indramayu. *JHIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(4), 2792-2800.
- Noviardy Andrian. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3).
- Nuraliza Amelia. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 741-748.
- Putra, A. W. (2017). Analisis Persepsi Partisipasi Pemakai Sistem Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Studi Kasus Di Pt Pln (Persero) Area Klaten. Yogyakarta.
- Ramadhan, & Sembiring. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1).
- Rantelimbong, O., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Jarak Kekuasaan (Power Distance) Sebagai Moderator (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *E-Journal Undip*, 5(3).
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat.
- Sabrina, M. A. (2021). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya. Bandung.
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 4(2), 1–11.

- Siddhanta, & Roy. (2010). *Employee Engagement Engaging The 21st Century Workforce*. *Asian Journal Of Management Research*, 171.
- Smith, J. (2022). The Impact of *Employee Engagement* on Productivity: A Case Study Analysis. *Journal of Organizational Psychology*, 45(3), 245-260.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Tsuraya Aulia Fitri. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259-278.
- Warongan *et al.* (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 331-342.