

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Skk Migas (Kkks Energy Equity Epic Sengkang)

Zahwa Namira Aldira¹, Isni Andriana², Wita Farla³, Parama Santati⁴
^{1,2,3,4}Universitas Sriwijaya

01011381823117@student.unsri.ac.id¹, isni.andriana@fe.unsri.ac.id², witafarla@unsri.ac.id³,
santati@unsri.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee engagement on employee performance at SKK Migas companies (KKKS Energy Equity Epic Sengkang). The type of research used is quantitative descriptive research. Data collection methods in this study using a questionnaire. The sampling technique used is saturated sampling technique with a total sample of 58 people. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that employee engagement has a significant effect on employee performance at SKK Migas companies (KKKS Energy Equity Epic Sengkang).

Keywords : *employee engagement, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang).

Kata kunci : *employee engagement, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara, (2016) Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya yang dimilikinya di dalam suatu perusahaan (Zainal et al., 2017).

Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki karyawan yang *engaged* (terikat). Menurut Sucahyowati & Hendrawan, (2020) *employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah komitmen emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Rasa keterikatan diri karyawan ini sendiri dapat diukur dari tingkat *vigor* (semangat), *absorption* (penghayatan) dan juga *dedication* (dedikasi) yang ada pada seorang karyawan (Schaufeli & Bakker, 2017). Karyawan yang memiliki rasa keterikatan diri, tentunya akan secara otomatis

meningkatkan kinerjanya selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimana tempat ia bekerja.

Perusahaan SKK Migas merupakan salah satu dari perusahaan yang tentunya ingin memiliki karyawan yang *engaged* (terikat). Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 9 Tahun 2013, SKK Migas atau Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi adalah institusi yang bergerak di dalam pengelolaan kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, yang mana instansi ini dibentuk oleh pemerintah Republik Indonesia. Untuk mengetahui kualitas dari karyawan ini sendiri, perusahaan SKK Migas melakukan evaluasi kinerja terhadap para karyawan pada tiap tahunnya. Berikut ini merupakan tabel evaluasi kinerja tahunan karyawan pada perusahaan SKK Migas *Energy Equity Epic* Sengkang pada tahun 2019 - 2021:

Tabel 1.1 Evaluasi Kinerja Tahunan Karyawan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang) Tahun 2019 - 2021

Key Performance Indicators	Tahun		
	2019	2020	2021
Kehadiran	Baik	Kurang baik	Kurang baik
Attitude (Kepribadian dan tingkah laku)	Baik	Baik	Baik
Personal Skill	Baik	Baik	Baik
Kecakapan	Baik	Baik	Baik
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Baik	Kurang baik	Baik
External dan internal relation	Baik	Baik	Baik

Sumber : SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang) (2021)

Dilihat dari tabel data di atas diketahui bahwa pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja yang dapat dilihat dari aspek kehadiran yang mendapat predikat kurang baik yang di mana hal ini berpengaruh terhadap aspek ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang juga mendapat predikat kurang baik. Begitu pula pada tahun 2021, kehadiran karyawan masih menjadi aspek yang memiliki penilaian dengan predikat yang kurang baik. Pada tahun 2019 - 2021 diketahui bahwa terdapat lonjakan jumlah ketidakhadiran yang dialami oleh para karyawan pada perusahaan SKK Migas. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data berikut :

Tabel 1.2 Persentase Ketidakhadiran Karyawan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang) Tahun 2019 - 2021

Divisi/Jabat	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
--------------	------------	------------	------------

an	Jumlah Karyaw an	Persentase Ketidakhadir an (%)	Jumlah Karyaw an	Persentase Ketidakhadir an (%)	Jumlah Karyaw an	Persentase Ketidakhadir an (%)
Kepala Cabang	1	0	1	2,1	1	1,3,
Sekretaris Ekplorasi dan	1	0	1	2,3	1	0,6
Eksplorasi	8	10,2	8	24,4	8	16,4
Eksplorasi	7	6,4	7	19,1	7	3,2
Fasilitas Operasi Lapangan Kesehatan dan	7	3,7	7	36,9	7	24,2
Keamanan Lingkungan	6	4,1	6	22,6	6	10,1
Keuangan	8	4,9	8	9,7	8	7,3
Drilling	6	7,5	6	30,3	6	27,2
Layanan Bisnis	7	0	7	1	7	1,9
Komersial	7	2	7	13,1	7	8,8
Rata - Rata		3,9		16,2		10

Sumber : SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang) (2021)

Berdasarkan tabel data di atas diketahui bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang) mengalami kenaikan yaitu sebesar 16,2% pada tahun 2020 dan 10% pada tahun 2021 yang dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu sebesar 3,9%. Jika dilihat dari data tersebut persentase ketidakhadiran karyawan ini mengalami kenaikan sebesar 12,3% pada tahun 2020 dan 6,1% pada tahun 2021.

Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Perizade et al., 2017) di PT Badja Baru Palembang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Perizade et al., 2017), penelitian yang dilakukan di Perusahaan Multinasional di Thailand oleh (Sungmala & Verawat, 2021) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun adapun hasil penelitian lain dari (Ameyaw et al., 2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang juga dilakukan oleh (Rahmadalena & Asmanita, 2020) pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang juga menyatakan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diketahui bahwa terjadi perbedaan pada hasil penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hal inilah yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut dengan judul

“Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang)”.

STUDI KEPUSTAKAAN

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Employee engagement atau keterikatan karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan di dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa terikat (*engaged*) akan memiliki rasa antusias dan ingin selalu terlibat dalam pekerjaan yang ada di organisasinya. Menurut Schaufeli & Bakker, (2017) *Employee Engagement* merupakan perasaan positif yang ada pada diri suatu individu terhadap pekerjaannya yang dapat diukur dari kesediaan dalam mengerahkan kemampuan dan juga energi yang diwujudkan melalui perilaku, dimana individu tersebut merasa mempunyai suatu kepentingan, fokus dalam melakukan pekerjaannya, memiliki perasaan intens saat melakukan pekerjaan, serta mempunyai rasa antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya. Adapun pendapat lain dari Sucahyowati & Hendrawan, (2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* adalah komitmen emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini sendiri memiliki arti bahwa karyawan benar-benar peduli akan pekerjaan dan perusahaan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara, (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Selaras dengan pendapat sebelumnya, Robbins, (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu usaha berupa hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan di dalam suatu perusahaan pada periode waktu tertentu.

HIPOTESIS

Hipotesis harus dibuktikan kebenaran dan ketidakbenarannya melalui pengumpulan dan penganalisaan data penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H₁: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang)

H₀: Diduga *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang)

METODE PENELITIAN

POPULASI

Menurut Sugiyono, (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang terdiri dari manusia dan benda sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan perusahaan SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang) yang berjumlah 58 orang.

SAMPEL

Menurut Sugiyono, (2017) sampel adalah sebagian dari populasi dan sampel merupakan suatu cara dalam pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang) yang berjumlah 58 orang.

METODE ANALISA

Metode analisa yang digunakan dalam menganalisis data meliputi (1) teknik analisis data : statistik deskriptif. (2) uji instrumen penelitian : uji validitas dan uji reliabilitas. (3) Uji Statistik: Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi dan pengujian Hipotesis: Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

STATISTIK DESKRIPTIF

Menurut Ghozali,(2018) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>employee engagement</i>	58	32,00	53,00	42,5690	5,12685
Kinerja	58	30,00	67,00	51,3103	8,99358
Valid N (listwise)	58				

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 58, dari 58 data sampel kinerja (Y) mendapatkan nilai minimum sebesar 30,00, nilai maksimum sebesar 67,00, nilai mean sebesar 51,3101, serta nilai standar deviasi sebesar 8,99358 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. *Employee engagement* (X) dari 58 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 32.00, nilai maksimum sebesar 53.00, nilai mean sebesar 42,5690, serta nilai standar deviasi sebesar 5,12685 artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

HASIL UJI INSTRUMEN PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas dalam suatu penelitian dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Variabel - variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi *employee engagement* (X) dan kinerja karyawan (Y). Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. R hitung dapat dilihat dari hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (tabel r) untuk alpha 0,05. Dengan alpha = 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar : 0,258.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Employee Engagement* (X)

Butir	r _{hitung}	r _{tabela} =5%	Kesimpulan	Sumber :
1.	0,657	0,258	Valid	Data
2.	0,491	0,258	Valid	prime
3.	0,518	0,258	Valid	r
4.	0,410	0,258	Valid	diolah
5.	0,561	0,258	Valid	, 2023
6.	0,419	0,258	Valid	B
7.	0,618	0,258	Valid	erdas
8.	0,378	0,258	Valid	arkan
9.	0,596	0,258	Valid	Tabel
10.	0,520	0,258	Valid	3
11.	0,601	0,258	Valid	maka
12.	0,504	0,258	Valid	dapat

dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel *employee engagement* memiliki status valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,258.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Butir	r _{hitung}	r _{tabela} =5%	Kesimpulan
1.	0,850	0,258	Valid
2.	0,842	0,258	Valid
3.	0,544	0,258	Valid
4.	0,804	0,258	Valid
5.	0,629	0,258	Valid
6.	0,659	0,258	Valid
7.	0,509	0,258	Valid
8.	0,480	0,258	Valid
9.	0,544	0,258	Valid

Butir	r _{hitung}	r _{tabel} α = 5%	Kesimpulan
10.	0,494	0,258	Valid
11.	0,850	0,258	Valid
12.	0,842	0,258	Valid
13.	0,802	0,258	Valid
14.	0,804	0,258	Valid
15.	0,629	0,258	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} > r_{tabel} sebesar 0,258.

HASIL UJI RELIABILITAS

Menurut Ghozali, (2018) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi hasil dari pengukuran kuesioner dalam penggunaan berulang. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Adapun kriteria pengujian : Jika koefisien Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel tersebut reliabel dan jika koefisien Cronbach Alpha < 0,60 maka variabel tidak reliabel

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Reliabel	Kriteria
1.	<i>Employee engagement</i>	0,750	Reliabel
2.	Kinerja karyawan	0,920	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa Cronbach's Alpha pada variabel *employee engagement* (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai lebih dari 0,60. Hasil ini memiliki arti berarti bahwa reliabilitas kuesioner yang ada dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur dan dapat diandalkan.

HASIL UJI STATISTIK

HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* (X) dan kinerja karyawan (Y). Berikut merupakan tabel hasil dari pengujian regresi linear sederhana yang telah dilakukan pada masing - masing variabel :

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficientsa

Model	Standardized		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Coefficients		

	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,624	8,052	,823	,414
	TotalX	1,050	,188	,598	5,589 ,000

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 6,624 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 1,050. Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 6,624 + 1,050X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa:

1. konstanta = 6,624. Hal ini menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel *employee engagement* (X) = 0 maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6,624.
2. Koefisien X = 1,050. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel *employee engagement* maka nilai kinerja karyawan mengalami penambahan sebesar 1,050. Koefisien regresi yang ada ini bernilai positif, hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang berpengaruh dan searah yang memiliki arti jika *employee engagement* meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI (R) DAN KOEFISIEN DETERMINASI (r²)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat atau lemahnya hubungan yang ada antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun beberapa tingkat yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel tersebut yaitu sebagai berikut :

Tabel 7 Tabel Tingkatan Ukur Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (r²)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598 ^a	,358	,347	7,26957

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil yang ada pada Tabel 8 bahwa nilai r yaitu sebesar 0,598 ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel *employee engagement* memiliki hubungan yang cukup dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh interval koefisiennya yang ada pada rentang 0,40 – 0,59. Sementara itu nilai R Square sebagai koefisien determinasi diketahui sebesar 0,358. Koefisien determinasi ini menggambarkan bahwa variabel *employee engagement* mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 35,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 64,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja (Chandra, 2018).

HASIL UJI HIPOTESIS (UJI T)

Uji t dalam suatu penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi sebagai berikut :

- Jika nilai t hitung < t tabel, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.
- Jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $\alpha < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,624	8,052		,823	,414
	TotalX	1,050	,188	,598	5,589	,000

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai t hitung sebesar 5,589. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sebesar 2,0032. Hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 0,000 < 0,05, hal ini mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang), hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang).

SARAN

Setelah melakukan penelitian, berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti kepada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang) :

1. Diharapkan perusahaan dapat lebih bijaksana dalam memberikan tugas kepada karyawan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan lebih efektif.
2. Melakukan evaluasi rutin serta mengadakan kegiatan bersama antar karyawan agar terjalin komunikasi yang baik sehingga para karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal baik itu dengan cara bekerja secara kelompok maupun individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameyaw, M. A., Sun, B., Antwi, S., Bentum-Micah, G., & Ameyaw, J. E. (2022). Relationship beyond the Workplace: Impact of Guanxi GRX Scale on Employee Engagement and Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/su14127364>
- Chandra, C., & Remiasa, M. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Intiland Grande. *Agora*, 6(1), 287202.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Perizade, B., Muliawan, Y., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Mulia wan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2*, 69–78.
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi* (K. G. PT Indeks (ed.); 16th ed.).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2017). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*.

- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sungmala, N., & Verawat, A. (2021). The Impact of Employee Engagement on Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economic and Business*, 9. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1091>
- Zainal, R. V., Ramly, M., Mutis, T., & Willy, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*.