

## **Pengaruh *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut**

Amelia Nuraliza

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa  
Jl. Inspeksi Kalimalang No. 9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa barat 17530, Indonesia  
[amelianna98@gmail.com](mailto:amelianna98@gmail.com)

Novi Fitria Hermiati

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa  
Jl. Inspeksi Kalimalang No. 9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa barat 17530, Indonesia  
[novi\\_fitria@pelitabangsa.ac.id](mailto:novi_fitria@pelitabangsa.ac.id)

### **Article's History:**

*Received* 27 April 2023; *Received in revised form* 8 Mei 2023; *Accepted* 18 Mei 2023; *Published* 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### **Suggested Citation:**

Nuraliza, A., & Hermiati, N. F. (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. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1128>

### **Abstrak:**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. Penelitian ini menggunakan metod kuantitatif. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dan populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan dengan jumlah 80. Pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kemudian akan dianalisa dengan teknik Structured Equation Modeling dengan program menggunakan aplikasi lisrel versi 8.80. Jadi, bisa disimpulkan bahwa 1) karena dengan tingkat yang rendah pada *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, sehingga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja; 2) komitmen organisasi memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) *employee engagement* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja; 4) sedangkan, ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja; 5) adanya pengaruh secara signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; 6) kepuasan kerja terbukti bahwa memediasi (intervening) hubungan pada *employee engagement* dengan kinerja; terakhir 7) kepuasan kerja mampu memediasi (intervening) pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *employee engagement*;komitmen organisasi;kinerja karyawan;kepuasan kerja

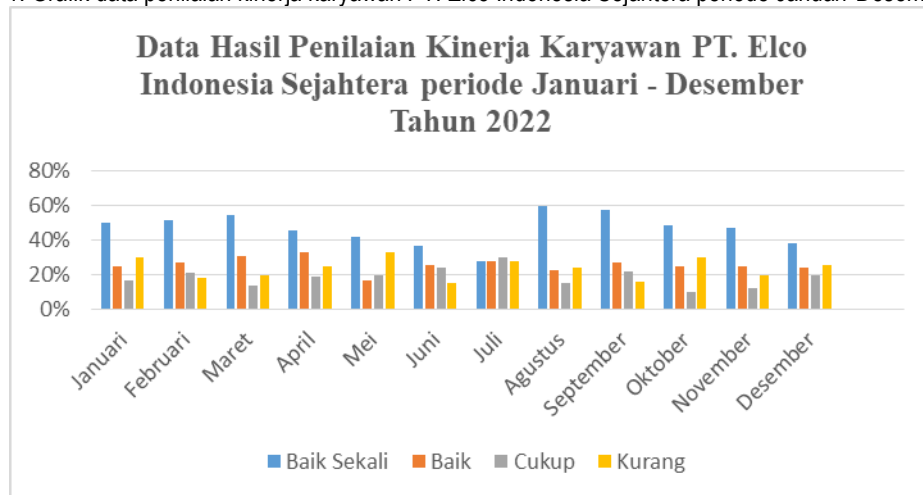
### **Pendahuluan**

Setiap perusahaan atau organisasi yang dibentuk oleh individu maupun secara bersama – sama yang dimana terjadi kegiatan produksi barang atau jasa dengan tujuan untuk memperoleh sebuah keuntungan. Dengan begitu, di era globalisasi saat ini persaingan yang terjadi dalam perusahaan semakin sulit. Akan tetapi pada setiap perusahaan juga memiliki strategi untuk bersaing dan bisa bertahan di zaman globalisasi saat ini. Startegi yang dapat diterapkan yaitu dengan meningkatkan kualitas sdm. Dengan begitu, penting nya akan perusahaan focus pada kinerja karyawan yang dimana jika seorang karyawan yang bersikap profesional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya secara optimal serta akan memberikan kontribusi dalam kegiatan organisasi. Namun, sebuah organisasi juga menginginkan seorang karyawan atau pekerja yang mempunyai tingkat komitmen kepada perusahaan atau organisasi yang tinggi, supaya organisasi tersebut tetap bertahan dan meningkatkan pelayanan (jasa) serta produk yang dihasilkannya. Menurut Robbins dan Judge dalam (Budiantara

et al., 2022) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi suatu situasi seorang pekerja yang dimana berada pada pihak organisasi agar dapat mempertahankan keanggotaan dan mewujudkan tujuan serta keinginan dalam sebuah organisasi. Demikian jika karyawan berkinerja dengan baik, maka para pegawai tersebut bisa memberikan peran yang sangat penting bagi pengembangan kegiatan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam (Arisanti et al., 2019) mengemukakan kinerja karyawan yaitu sebagai kualitas serta kuantitas dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh para karyawan selama melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang ditugaskan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan atau organisasi didalam penelitian ini adalah PT. Elco Indonesia Sejahtera yang merupakan perusahaan industri atau produk kulit terbesar yang berada di Kota Garut seperti kulit (domba, kambing dan sapi) yang dapat memproduksi atau menghasilkan berbagai kerajinan kulit serta membuat sarung tangan hingga garment. Kemudian selain di perusahaan tersebut terdapat pencapaian kinerja yang sedang mengalami penurunan di setiap bulannya. Berikut adalah data hasil penilaian kinerja yang terjadi di periode Januari – Desember tahun 2022.

Gambar 1. Grafik data penilaian kinerja karyawan PT. Elco Indonesia Sejahtera periode Januari-Desember 2022



Sumber: PT. Elco Indonesia Sejahtera

Pada grafik tersebut menunjukkan bahwa di tahun 2022 pada periode Januari s/d Desember setiap bulannya cenderung mengalami turun naik nya suatu kinerja di dalam perusahaan. Namun terjadi peningkatan pada bulan Agustus-September yang diperoleh sebesar 60% bahkan 58% dan juga dapat digolongkan dengan kinerja yang sangat baik, dibandingkan dengan bulan Juni-Juli yaitu 37% dan 28%. Hal ini dapat dibuktikan bahwa pencapaian yang di dapat oleh PT. Elco Indonesia Sejahtera mengalami penurunan terhadap kinerja pada perusahaan. Maka banyak hal faktor yang dapat menyebabkan menurunnya suatu penilaian kinerja, salah satunya dengan ketidakpuasan dalam bekerja, karena jika tidak puas dalam bekerja maka seorang karyawan berkeinginan untuk meninggalkan sebuah pekerjaan yang ia kerjakan, justru kebalikannya apabila karyawan puas pada pekerjaannya maka akan terasa nyaman dan akan menghasilkan pencapaian serta kinerja yang baik bagi suatu perusahaan, begitu juga dengan seorang karyawan yang akan berkomitmen kepada organisasi maka akan memberikan juga partisipasi kepada perusahaan untuk mencapai tercapainya suatu tujuan. Menurut Sutrisno mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perilaku seorang pegawai yang berkaitan antara pekerjaan dan situasi kerja, kerja sama dengan karyawan, penghargaan yang telah diperoleh ditempat kerja, dan terkait dengan psikologis serta faktor fisik (Hariana, 2021).

Dengan demikian pentingnya memperhatikan suatu pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan, apabila dengan adanya rasa semangat yang dimiliki oleh para karyawan maka akan memenuhi suatu tugas serta tanggung jawab di sebuah perusahaan. Karena suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil bila karyawan mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, oleh karena itu dengan adanya komitmen yang tinggi maka dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. begitu juga dengan keterikatan karyawan atau employee engagement, yaitu suatu cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawan serta kepuasan dalam bekerja, jika adanya komitmen terhadap organisasi serta karyawan yang terikat (engaged) yaitu ia merasa terlibat serta akan bersemangat dan memiliki rasa antusias terhadap pekerjaan dan perusahaan. Menurut Robins dalam (Cintani

dan Noviansyah, 2020) mengenai employee engagement bahwa komitmen atau keterlibatan secara individu atas kepuasan dan antusias dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

### Tinjauan Pustaka

#### Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam (Aprillilyantari & Suputra, 2021) kinerja merupakan suatu yang berhubungan pada pelaksanaan terhadap pekerjaan serta hasil yang diperoleh para pegawai dari pekerjaan itu sendiri. Selain itu, menurut Wibowo menyatakan bahwa indikator atau tolok ukur kinerja dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang dikaitkan dengan perilaku agar bisa dicermati secara kualitatif.

#### Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam (Arda, 2017) kepuasan kerja merupakan suatu perilaku yang emosional atau sebuah sikap respon baik karyawan yang senang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, kepuasan kerja terdapat indikator yang dikemukakan oleh pakar Hasibuan dalam (Hariana, 2021) yaitu sebagai berikut :

- 1) Kedisiplinan
- 2) Moral kerja
- 3) Turn Over (perputaran karyawan)

#### Employee Engagement

Menurut Schfauei dan Bakker dalam (Arif Fahri, Sri Hayati, 2022) mengatakan bahwa engagement (keterikatan karyawan yaitu suatu daya pikir yang positif terhadap kerjaan seperti pertandakan vigor (semangat) , dedication, serta konsentrasi atau focus.

#### Komitmen Organisasi

Menurut Meyyer dan Allen dalam (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.

#### HIPOTESIS

H1: diduga terdapat adanya pengaruh secara positif dan signifikan employee engagement terhadap kinerja karyawan

Teori Rivai & Basri, Harsuko dalam (Rahmadalena & Asmanita, 2020) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan employee engagement dengan kinerja karyawan, dan seorang pegawai yang merasa terlibat yaitu mereka yang jelas merasa terikat serta bersemangat terhadap kerjaan dan perusahaan.

H2: terdapat dugaan hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Teori Haris dalam Riris Anggun Cahyani et al., (2020) mengatakan bahwa jika komitmen organisasi meningkat atau membaik, maka hal itu berpengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Jika para karyawan berkomitmen yang tinggi pada organisasi, maka ia mau berusaha untuk mengerjakan atau bertanggung jawab akan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan jika karyawan berkomitmen pada organisasi maka dapat membantu mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

H3: Terdapat dugaan pengaruh positif dan signifikan employee engagement terhadap kepuasan kerja

Teori Park & Gursoy dalam (Suherly et al., 2020) mengemukakan jika seorang karyawan mengembangkan rasa keterikatan pada pekerjaan, hal ini memengaruhi karakteristik psikologis karyawan tersebut, seperti kepercayaan diri dan optimism, selanjutnya memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan.

H4: terdapat dugaan mempunyai hubungan secara positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Teori Eslami & Gharakhani dalam Robby Sandhi Dessyarti (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah jenis respons atau tanggapan pada pekerjaan atau masalah terkait pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi yaitu suatu respons kepada organisasi baik perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, jika seorang karyawan sudah merasa nyaman dan senang dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa puas dan tidak ingin meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut.

H5: Terdapat dugaan bahwa kepuasan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

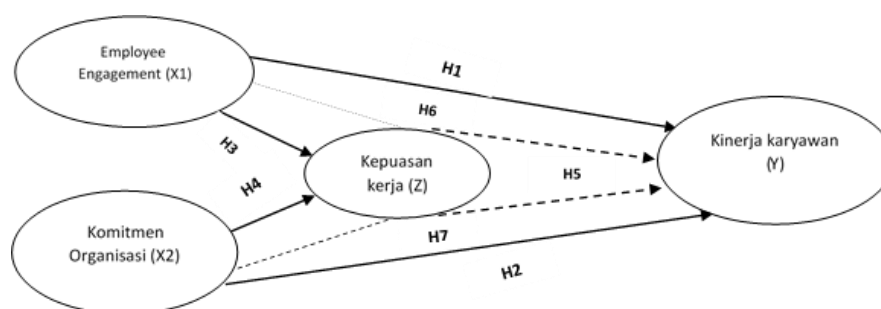
Teori putrana dalam (Sutrisno et al., 2018) mengemukakan keterkaitan diantara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat terhadap situasi organisasi dimana karyawan yang bahagia akan cenderung lebih efisien dibandingkan dengan perusahaan yang dengan karyawan yang kurang bahagia. Pada dasarnya, kedua

dari variabel tersebut menyatakan diantara kepuasan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan, dimana ketika seorang karyawan atau pegawai yang telah menghasilkan hasil pekerjaan yang baik dan benar di dalam suatu perusahaan, sehingga ia pun merasa senang terhadap hasil yang telah dicapai.

H6: Terdapat dugaan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Menurut Niken Ayu Safitri, Mohammad Soleh (2022) bahwa diantara employee engagement, kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memiliki hubungan. Karena, keterikatan karyawan (employee engagement) memegang peranan penting bagi perusahaan untuk mencapai kepuasan karyawan. Namun, apabila adanya kepuasan kerja meningkat dapat menyebabkan juga kinerja serta loyalitas yang lebih baik kepada perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan.

H7: Diduga adanya pengaruh pada kepuasan sebagai mediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Kerangka Fikir Penelitian

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yaitu jenis kuantitatif yang dilakukan pada sejumlah karyawan dengan penyebaran kuesioner kepada para responden. Kemudian populasi serta sampel adalah yang dimana jumlah karyawan yang berjumlah 80 orang pekerja PT. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. Menurut (Sugiyono, 2021) mendeskripsikan “populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu subjek/objek yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya”. Begitu juga teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan proses sampel ialah teknik non-probability dengan sampling jenuh.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji yang dimana dihitung dengan menguji suatu kuesioner valid atau tidak. Namun, dengan survey dapat dianggap sah (valid) bila pernyataan pada kuesioner mengatakan sesuatu tentang apa yang diukur oleh kuesioner. Kemudian, pada uji tersebut juga bisa diamati/dilihat pada korelasi antara skor dan konstruk (Sari, 2021)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	SLF	e	Keterangan
Employee engagement	0,83	0,31	VALID
	0,65	0,58	
	0,69	0,52	
	0,93	0,14	
Komitmen organisasi	0,64	0,59	VALID
	0,81	0,35	
	0,77	0,40	
Kepuasan kerja	0,69	0,53	VALID
	0,71	0,50	
	0,82	0,32	

Kinerja karyawan	0,66	0,56	VALID
	0,77	0,40	
	0,63	0,61	
	0,75	0,44	
	0,67	0,55	
	0,70	0,51	
	0,77	0,41	

Sumber: Lisrel, 8.80, 2023

Berdasarkan table 1 diatas, terlihat bahwa nilai yang telah dihasilkan oleh uji validitas bahwa nilai r hitung diatas nilai r tabel dimana semua indikator dari sebuah variable yang telah diuji maka di nyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

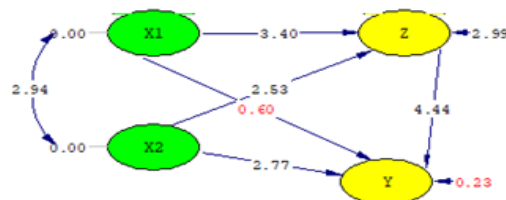
Dapat dilihat bahwa semua variabel dapat di nyatakan reliabilitas karena nilai CR diatas 0,70 serta nilai AVE lebih besar 0,50.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	CR	AVE	Ket
Employee Engagement	0,861111	0,612732	reliabilitas
Komitmen Organisasi	0,786229	0,553125	reliabilitas
Kepuasan kerja	0,784977	0,55039	reliabilitas
Kinerja karyawan	0,875637	0,502836	reliabilitas

Sumber: Lisrel, 8.80, 2023

### Uji Hipotesis



Gambar 3. Structural Model Estimates T-Values

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

Menunjukan bahwa H1 dapat diterima dikarenakan memperoleh nilai 0,60. Dimana t hitung 0,60 kurang atau lebih rendah dari 1,99 maka, bisa disimpulkan tidak berpengaruh signifikan pada employee engagement terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 :

Berdasarkan analisis terhadap komitmen organisasi diperoleh bernilai 2,77 yang mana t hitung mendapatkan nilai yang lebih besar 1,99. Dengan demikian jika diasumsikan bahwa mempunyai pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 :

Pengujian hipotesis H3 dapat diterima karena diperoleh t hitung bernilai 3,40. Dimana 3,40 lebih besar dari nilai 1,99. dengan demikian jika diasumsikan bahwa mempunyai pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 4 :

Hasil analisis penelitian menunjukkan pada variabel komitmen organisasi diperoleh t hitung bernilai 2,53 yang mana nilai tersebut lebih dari 1,99. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan.

Hipotesis 5:

Pengujian hipotesis H5 pada kepuasan kerja memperoleh t-hitung bernilai 4,44. Dimana 4,44 lebih besar dari 1,99 maka, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

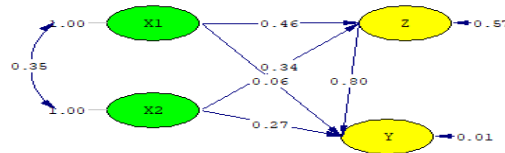
Hipotesis 6 :

Menunjukan hasil pada employee engagement, kepuasan kerja, kinerja karyawan diperoleh nilai 7,84 yang mana melebihi dari 2,49. Jika disimpulkan employee engagement memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan.

Hipotesis 7 :

Menurut analisis penelitian menunjukan pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja yang memperoleh dengan angka 6,97 dimana lebih tinggi dari 2,49. Sehingga, hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan yang memediasi kepuasan terhadap kinerja karyawan.

#### I. Pengaruh langsung dan tidak langsung



Gambar 4. Structural Model Estimates Standardized Solution

- a) Pernyataan dibawah ini, yang merupakan hubungan langsung antara employee engagement dengan kinerja karyawan

$$X1 - Y = (0,06)^2 \times 100\% \\ = 0,36\%$$

- b) Pada variabel employee engagement mempunyai hubungan tidak langsung terhadap kinerja karyawan

$$X1 - Y = (0,46 \times 0,80) \times 100\% \\ = 36,8\%$$

- c) Komitmen organisasi memiliki dampak secara langsung dengan kinerja karyawan

$$X2 - Y = (0,27)^2 \times 100\% \\ = 7,29\%$$

- d) Merupakan hubungan yang tidak langsung komitmen organisasi dengan kinerja

$$X2 - Y = (0,34 \times 0,80) \times 100\% \\ = 27,2\%$$

Berdasarkan pada pembahasan diatas, maka terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung pada employee engagement (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karena, pengaruh yang langsung lebih berdampak dari tidak langsung. Dengan begitu, kepuasan kerja adalah variabel perantara (intervening).

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Sehubungan dengan hasil pengujian dapat diketahui bahwa (1) tidak memiliki pengaruh signifikan employee engagement terhadap kinerja (2) komitmen organisasi memiliki memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) adanya pengaruh signifikan employee engagement terhadap kepuasan kerja, (4) komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) kepuasan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) employee engagement mempengaruhi secara



signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, (7) ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan.

## Saran

Saran yang bisa disampaikan hingga peneliti dapat memberikan masukan, sebagai berikut :

1. PT. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut seharusnya lebih memerhatikan serta mengembangkan suatu hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan cara seperti menjaga atau mempertahankan suatu keterikatan karyawan agar keterikatan yang telah dimiliki oleh seorang karyawan bisa tetap bertahan lama. Akan tetapi, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan , bisa mempertahankan dan menjaga keterikatan yang baik terlebih dahulu antara perusahaan dengan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya meningkatkan dan meneliti lebih luas lagi pada variabel serta objek penelitian.

## Referensi

- Aprilliyantari, N. K., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Konflik Kerja, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Adiwana Resort Jembawan .... *Widya Amrita: Jurnal ...*, 1(2), 541–549. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1315>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arif Fahri, Sri Hayati, M. (2022). Keadilan Distributif , Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Employee Engagement di PT Maruki. 2(1), 22–28. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i1.1293>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar.” *Emas*, 3, 139–151.
- Cahyani, R. anggun, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Cintani dan Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29–44.
- Dessyarti, R. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124. <https://doi.org/10.33319/jeko.v7i2.1>
- Hariana. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas Frizkha. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 1–13.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (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. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>
- Safitri, N. A., & Soleh, M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *Mabny : Journal of Sharia Management and Business*, 2(02), 88–98. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i02.6641>
- 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.

- Sari, M. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Dibagian Rawat Jalan. *Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 567–580.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta.
- Suhery, Ravelby, T. A., Sutiye, Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.