

Analysis Of The Impact Of Employee Engagement On Employee Performance Productivity In The Telkom Bengkulu Area Network Division

Analisis Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Devisi Area Network Telkom Bengkulu

Siti Abibah ¹⁾; Ovita Charolina ²⁾; Amrullah ³⁾

^{1,2,3)} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

Email: ²⁾ inacharol@gmail.com ; ³⁾ amrulbkl@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [23 April 2026]

Revised [20 Juli 2026]

Accepted [28 Juli 2026]

KEYWORDS

Employee Engagement ,
Employee Performance
Productivity, Telkom
Bengkulu Area Network
Division.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Divisi Jaringan Telkom Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Divisi Jaringan Telkom Bengkulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang diambil melalui penyebaran kuesioner dan teknik analisis data. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier sederhana dan uji t (uji parsial) yang diproses menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi (SPSS) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Divisi Jaringan Telkom Bengkulu yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (keterlibatan karyawan X) sebesar 1,010 dan nilai t yang dihitung sebesar 7,060 > t tabel 1,995 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa jika keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Divisi Area Jaringan Telkom Bengkulu, yang menunjukkan bahwa ketika produktivitas kinerja karyawan dapat mengatur kualitas pekerjaan, dengan komitmen, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas perusahaan

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of employee engagement on employee performance productivity in the Telkom Bengkulu Network Division. The type of research used in this research is a quantitative approach. The population in this study is all employees at the Telkom Bengkulu Network Division. The sample used in this study was 70 respondents taken using questionnaire distribution and data analysis techniques. Data analysis used to test hypotheses is simple linear regression analysis and t test (partial test) which is processed using statistical calculation through application (SPSS) version 25. The results of this study show that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance productivity in the Telkom Bengkulu Network Division which is evidenced by the regression coefficient value (employee engagement X) of 1,010 and the calculated t value of 7,060 > t table 1,995 with a significant value of 0.000 < 0.05. This means that if employee engagement has a positive and significant effect on employee performance productivity in the Telkom Bengkulu Network Area Division, which shows that when employee performance productivity can regulate the quality of work, with commitment, it can improve the quality of the company

PENDAHULUAN

PT. Telkom merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sector jasa telekomunikasi dan jaringan mencakup seluruh wilayah Indonesia. Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan mampu menjalankan tugas secara optimal, PT. Telkom berkomitmen melakukan berbagai bentuk observasi dan evaluasi terhadap karyawannya. Langkah ini dilakukan guna meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. (Dayyan et al., 2019).

Di PT. Telkom Indonesia, *ARNET* merupakan salah satu divisi yang bertanggung jawab atas infrastruktur dan layanan jaringan telekomunikasi berbasis internet yang melayani seluruh Indonesia dan bahkan internasional. Arnet bertanggung jawab atas pengelolaan jaringan data dan layanan yang menyediakan koneksi internet bagi berbagai pengguna, termasuk keluarga, bisnis, dan lembaga besar.

Menurut Habibullah dan relawan (2017:4), produktivitas dapat dipahami sebagai suatu pola kerja yang terus mengalami perbaikan dari waktu ke waktu, dimana kinerja hari ini harus lebih baik dibandingkan hari sebelumnya, dan hasil yang dicapai esok hari ini harus lebih baik dibandingkan hari sebelumnya, dan hasil yang dicapai esok hari mendorong setiap karyawan untuk bersikap dinamis, kreatif, dan inovatif, serta terbuka terhadap perubahan, namun tetap mempertahankan sikap kritis terhadap ide-ide baru yang muncul. Di PT. Telkom, selain aspek produktivitas kinerja karyawan, tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) juga menjadi faktor penting yang turut menentukan keberhasilan

perusahaan. *Employee engagement* merujuk pada kondisi dimana karyawan menunjukkan sikap posesif dalam menjalankan tugasnya, yang tercermin melalui semangat kerja dan dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan, antara lain, melalui terjalinnya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan. (Dayyan et al., 2019).

Employee engagement merupakan persepsi positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi beserta nilai-nilai yang dianutnya. Hal ini tercermin melalui sikap komitmen, dedikasi, serta loyalitas terhadap organisasi, atasan, pekerjaan, dan rekan kerja. Karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi umumnya memiliki pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja, menunjukkan kepedulian, antusiasme dalam melaksanakan tugas, mampu bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja, memberikan pandangan positif tentang organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan. (Muhdini 2020:9). Seperti halnya *Employee Engagement* di perusahaan, tingkat keterlibatan karyawan akan meningkat jika mereka menunjukkan kepedulian, antusiasme, dan komitmen yang tinggi sehingga dapat mendorong produktivitas kerja yang optimal. Meskipun demikian, beberapa karyawan masih kurang dalam menampilkan perilaku *Employee Engagement*. Berdasarkan observasi penulis, terdapat beberapa perilaku karyawan selama jam kerja yang tidak sesuai, seperti berkomunikasi dengan sesama karyawan di luar konteks pekerjaan, bermain handphone saat bekerja, bersikap acuh terhadap pelanggan, dan kurangnya kesadaran diri dalam menyelesaikan tugas. (Chandra et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan serta pertumbuhan suatu perusahaan. Kinerja tersebut mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan. Peran kualitas kinerja ini sangat penting dalam menentukan arah perusahaan. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja, rasa aman dalam berkerja, kompetensi yang dimiliki, serta tanggung jawab terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai aspek pendukung, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi, serta membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. (Noviardy & Aliyah, 2020).

Keterikatan karyawan merupakan wujud dari komitmen emosional yang dimiliki individu terhadap organisasi serta tujuan yang ingin dicapai bersama. Keterikatan ini mencerminkan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka berkerja. Dalam hal ini, motivasi karyawan tidak hanya didasarkan pada imbalan materi seperti gaji atau promosi, tetapi juga pada keinginan untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. (Muliawan, 2017).

Sementara itu menurut Eprianti, dkk, menyatakan bahwa integritas adalah pola pikir, sikap hati nurani, dan gerak hati individu yang tampak dalam ucapan, tindakan, dan perilaku: kejujuran, konsistensi, komitmen, objektivitas, keberanian menerima risiko, serta disiplin dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki tingkat integritas tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Integritas yang kuat mendorong karyawan untuk berkerja secara jujur, konsisten, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi. (Chandra et al., 2024).

LANDASAN TEORI

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam organisasi. Pengelolaan dan kepemimpinan yang tepat dibutuhkan agar SDM mampu berkerja produktif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, dimana manajer memiliki peran penting untuk mengarahkan SDM agar berfungsi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi tenaga kerja secara produktif terhadap organisasi maupun perusahaan dengan pendekatan yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Pencapaian tujuan ini tidak hanya dimaksudkan untuk memenuhi keinginan manajemen tingkat atas semata, melainkan juga harus mampu menyeimbangkan berbagai tantangan organisasi, fungsi-fungsi yang dijalankan, serta pengaruhnya terhadap individu yang terlibat didalamnya. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada kepentingan perusahaan, tetapi juga berperan dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan agar tercapai efektivitas serta keberlanjutan dalam kinerja organisasi. (Dr. Sry Rosita, S.E. et al., 2024)

Employee engagement merupakan keterikatan emosional dan intelektual yang membuat karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, organisasi, atasan, maupun rekan kerja. Keterikatan ini mendorong karyawan untuk berkerja dengan penuh semangat, memberikan kontribusi secara sukarela, serta berusaha melampaui standar yang ditetapkan. Dengan adanya hubungan yang harmonis dan dukungan dari lingkungan kerja, karyawan dapat menunjukkan loyalitas, motivasi, serta produktivitas

yang lebih tinggi demi keberhasilan organisasi. (Dayyan et al., 2019). Menurut Tjiptono (2014:18), *employee engagement* memiliki dua manfaat utama. Pertama, keterlibatan karyawan dapat meningkatkan probabilitas tercapainya keputusan yang akurat, perencanaan yang lebih komprehensif, serta perbaikan yang lebih efektif, karena melibatkan pandangan dan pemikiran dari individu yang berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja. Kedua, *employee engagement* juga berperan dalam memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, melalui partisipasi aktif pihak-pihak yang terlibat dalam proses pelaksanaannya. (Dayyan et al., 2019).

Menurut Hasibuan (2014:126), produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan jumlah input yang digunakan dalam suatu proses kerja. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan hasil yang dicapai, tetapi juga menekankan bagaimana sumber daya dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, peningkatan produktivitas tidak mungkin terjadi tanpa adanya perbaikan dalam berbagai aspek, seperti peningkatan efisiensi dan efektivitas sistem kerja, penerapan teknik produksi yang lebih tepat, serta pengembangan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Produktivitas yang tinggi mencerminkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi maupun individu yang terlibat didalamnya. (Dayyan et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel, yaitu satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Bebas (Employee Engagement)

Y : Produktivitas Kinerja Karyawan

Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan melihat signifikansi koefisien regresi. Dalam regresi linier sederhana, pengujian dilakukan menggunakan uji t yang berfungsi untuk menguji sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen (Y) pada suatu model regresi. Koefisien determinasi dinyatakan dengan simbol R^2 , yang memiliki nilai antara 0 hingga 1. Apabila nilai $R^2 = 0$, berarti variabel independen tidak memberikan pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati angka 1, maka variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Regresi linier sederhana

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	17.029	5.509		3.091	.003
	Employees Engagement	1.010	.143	.650	7.060	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa analisis yang digunakan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = *Employee engagement*

Oleh karena itu, hasil analisis menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 17,029 + 1,010 X + e.$$

Dimana :

1. Berdasarkan hasil uji linier sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 17,029. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel (X) *employee engagement* berada pada nilai nol (0) atau tidak mengalami perubahan, maka variabel (Y) produktivitas kinerja karyawan tetap berada pada nilai sebesar 17,029.
2. Nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel *employee engagement* sebesar 1,010 dengan arah positif, yang berarti *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan pada *employee engagement* akan memberikan kenaikan pada produktivitas kinerja karyawan sebesar 1,010.

Uji parsial (uji t)

Tabel 2. Uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	17.029	5.509		3.091	.003
	Employees Engagement	1.010	.143	.650	7.060	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.11, diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (7,060 > 1,995) serta nilai signifikan variabel *employee engagement* lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada divisi *area network* Telkom. Bengkulu.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1.	.650 ^a	.423	.414	3.672

a. Predictors : (Constant) Employee Engagement

b. Dependent Variable : Produktivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) 0,650 yang menunjukkan adanya hubungan cukup kuat antara variabel *employee engagement* dengan produktivitas kinerja karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,423 berarti variabel *employee engagement* mampu menjelaskan variasi perubahan produktivitas kinerja karyawan sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kinerja karyawan pada divisi *area network* Telkom. Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh temuan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil analisis data juga memperkuat bahwa semakin tinggi tingkat

employee engagement, maka semakin tinggi pula produktivitas kinerja karyawan pada divisi *area network* Telkom. Bengkulu.

Berdasarkan hasil penelitian dibuktikan melalui hasil uji regresi sederhana yang memperoleh nilai konstanta sebesar 17,029 dan koefisien regresi variabel *employee engagement* sebesar 1,010 dengan arah positif. Berarti, setiap peningkatan satu satuan pada *employee engagement* akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 1,010 satuan. Selain itu hasil uji t , diketahui nilai t hitung (7,060) < t tabel (1,995) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Dan nilai koefisien determinasi 0,423 juga menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu menjelaskan variasi perubahan produktivitas kinerja karyawan sebesar 42,3%, sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada divisi *area network* Telkom. Bengkulu.

Berdasarkan penelitian terdahulu, diperoleh hasil bahwa hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *employee engagement* dengan *innovative work behavior* pada karyawan di Jakarta. Artinya, semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *innovative work behavior* yang ditunjukkan. Sebaliknya, apabila tingkat *employee engagement* rendah, maka *innovative work behavior* karyawan juga cenderung rendah. Temuan ini diperkuat dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,423$ dan tingkat signifikansi < 0,05, yang mengidentifikasi bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, *employee engagement* terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada divisi *area network* Telkom. Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, serta semakin besar rasa dihargai dan perasaan memiliki peran penting dalam organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitas kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan di divisi *area network* Telkom. Bengkulu. Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap produktivitas kinerja karyawan pada divisi *area network* Telkom. Bengkulu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,060 yang lebih besar dari pada t tabel 1,995 serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05

Saran

Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) melalui kegiatan kebersamaan, seperti *family gathering* yang diselenggarakan setiap akhir tahun. Kegiatan tersebut dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, baik dengan rekan kerja dalam satu divisi maupun antar divisi, serta mampu menumbuhkan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel maupun faktor lain yang berpotensi memengaruhi *employee engagement* dan produktivitas kinerja karyawan. Selain itu, penelitian berikutnya diharapkan dapat memasukkan lebih dari satu variabel independen, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional*. 1–23.
- Amanda, V., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). *Analisis Pengaruh Employee Engagement terhadap Inovasi Kerja Karyawan di Jakarta*. 4(1), 62–70. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v>
- Chandra, A. R., Palendeng, I. D., Kojo, C., Palendeng, I. D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Ratulangi, U. S., Chandra, A. R., Palendeng, I. D., & Kojo, C. (2024). *Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Integritas Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt . Matahari Departement Store , Tbk - Megamall Influence Of Workload And Employee Engagement On Employee Work Productivity With Integrity As A Moderating Variable At Pt . Mata*. 12(4), 109–119.

- Dayyan, A., Lisnawati, & Mailisai, H. S. (2019). Pengaruh Employee Engagement , Training and Development Dan Shared Leadership Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh. *Journal of Economics Science*, 5(1), 39–49.
- Dirgantara, A. S., & Putri, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi , Komunikasi , Komitmen Organisasi dan Iklim*.
- Dr. Sry Rosita, S.E., M. M., Dian Mala Fithriani Aira, S.E., M. S. M., Hendriyaldi, S.Pd., M. M., Feny Tialonawarmi, S.E., M. M., & Wahyu Juari Setiawan, S.E, M. . (2024). *sumber daya manusia* (M. M. Dr. Sry Rosita, S.E. (ed.)). 07/JBI/2023.
- Gaurifa, R. H. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di upkd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan*. 7(2), 228–240.
- Ismara, Farida, E., & Primanto, A. B. (2023). Pengaruh employee engagement, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada karyawan UMKM tahu kres KWB). *E-JRM Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 12(1), 1267–1277.
- Melia, Y., & Labuhanbatu, U. (2025). *Pengaruh Employee Engagement , Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat*. 14, 542–552.
- Muliawan, D. (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.
- Noviardy, & Aliyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management, Business, and Accounting*, 19 (3)(1), 258–272. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2007>
- Setiawan, O. D., Widjaja, D. C., Perhotelan, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (n.d.). *atas pekerjaannya akan cenderung untuk melakukan hal yang lebih dalam tugasnya dan memberikan kinerja yang lebih unggul dalam meraih tujuan dari organisasi dan tugasnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara*. 120–134.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu). *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484> **SISTEM PEMBETUNGAN TERPUSAT STRATEGI MELESTARI**