

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, W. dan Jogiyanto, HM. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural equation Modeling (SEM). Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Abdul Aziez. (2022). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction and Compensation As Mediating Role. *Journal of Social Research (JOSR)*, 1(3), 221-230.
- Abdullah, & Ramay, M.I. (2012). Antecedents of organizational commitment of banking sector employee in Pakistan. *Serbian Journal of Management*, Vol 7, 89-102.
- Adeel, A., Ahmad, B. D., Waseef, Ul., H. (2015). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Study from Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR – JBM)*, 17(6), 75-80.
- Adekola, B.(2012) The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A study of Employee at Nigerian Universities. *Internasional Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 20-29.
- Agil, R. B., Dwiarko, N. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279 – 1291.
- Agtovia, F., Suparman, H. L. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. *Frisian Flag. Equilibrium*, 9(1), 36-47.
- Akbar, G., Nuraida, W., Baridzuali, Putiri, B. K., Hadi, S., Nani, Y.(2022). Effect of Job satisfaction, employee engagement, and work culture on employee performance during the Covid-19 pandemic. *Journal of System Engineering and Management(JOSEAM)*, 1(1), 29-34.
- Akbar, M., Yunus, M., & Syahribulan. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, Agustus 2022, Volume 8, Nomor 2.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.

- Al- dalahmeh., M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R.K., and Obeidat, B.Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employee in The Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17-43.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, Normative Commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 63 (1), 1-18.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P.(1990). The Measurement and Antecedents of affective, countinuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 1(63), 1-18.
- Alyona, S. F.(2021). The Relationship Employee Engagement and Satisfaction Organizational Commitment. Dissertation. Alabama : Columbia Southern University.
- Amstrong and Baron. (2012). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10<sup>th</sup> Edition, Kogan page Limited, London.
- Andi, Caesar. T. T., Abdul, H. (2017). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Work Engagement and Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)* 149, 55-57.
- Andrew,O. C., & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 40, 498-508.
- Andriani, I. G. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perusahaan Otomotif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 20(2), 135-140.
- Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. & Baron, A.(2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK. CIPD Publishing.
- Arfan, Y. Moh. Afdal. T (2020). Pentingnya Teknologi Informasi Berbasis Komputer terhadap Dunia Perbankan. *Jurnal Sistem Informasi dan Komputer (JSIKOM)*, Vol 1 (1), 23-33.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Journal of Visual Languages & Computing*, 2(1), 357–369.

- Arik, Ni Wayan. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Ketewel di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* Pebruari 2022, Vol. 2 (No. 1): Hal 211-219.
- Badawy et al. (2016). A Survey on Exploring Key Performance Indicators. *Future Computing dan Informatic Journal* 1, 47-52.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management & Business*. Volume 6 Issue 2. Pages 498 - 505.
- Bahren, B., Ramadhani, L., & Suroso, E. (2018). Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Inovasi Produk, Inovasi Proses, Invoasi Marketing, dan Inovasi Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1) 8-18.
- Bakker, A. B & Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, Job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi- sample study. *Journal of Organizational Behavior, J Organiz. Behavioiur*.
- Bauer, T. and Erdogan, B.2012. An Introduction to Organizational Behaviour, V1.1. 784. <https://2012books.lardbucket.org/>.
- Bates, S.(2004). Getting Engage.
- Baumruk, R. (2004). The Missing Link: The Role of Employee Engagement in Business Success,.
- Baumruk, R., B. Gorman. (2006). Why Managers are Crucial to Increasing Engagement. *Strategic HR Review*, pp. 24-27.
- Bola Adelola. (2012). The Impact of organizational commitment on job satisfaction : A Study of employees at Nigerian Universities. *Internasional Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1-17.
- Christina, A. S., Ni Luh, P. N. A., Dony, F. S.(2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 14(2), 110-124.
- D., Mauliddya. (2021). The Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction through Affective Commitment at PT Ultra Medika Surabaya. *Journal of Business and Mangement Review*. Vol 2(9) 634-647.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Peformance and Organisational Commitment in the Egyptian

- Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138-147.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Deby, S., Soegeng, W., Melitina, T. (2022) Effect of organizational commitment and organizational justice on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediation. *Internasional Journal of Science, Technology & Management*, 3(3), 630-640.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dian, B. M. S (2020). Pengaruh Organizational Commitment terhadap work engagement pada Pekerja dibidang Pengembangan Teknologi Informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol 4 (2), 349-357.
- Dickson, D.(2008). Fostering employee engagement: A Critical competency for hospitality industry managers. Accessed from <http://scholarworks.rit.edu/other/682>
- Dwiyanti, I.A.K.A., & Bagia, I.W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.2 No.2.
- Edo, P. K., Anis, S. H., Karyono (2019) Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja ( Studi Pada Karyawan Mbah Djoe Resort Sarangan Kabupaten Magetan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 1-8.
- Edy Sutrisno (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elida, I. Ranthy, P. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Commitment Organization terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel Intervening ( studi pada departemen Operasi PT Cogindo daya bersama PLTU Pelabuhan Ratu). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, vol 5 (2), 126-146. <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13080>.

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki (2019). Job Satisfaction and Organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economic*, 25(3), 144-150.
- Endang, P., & Fadhira, M. P., (2021). The Impact of Employee Engagement And Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117-133.
- Endres, G.M. & Mancheno-Smoak, L., (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organizational Development Journal*; Spring 26(1).pp 69-78.
- F. Luthans, (2002). *Organizational Behaviour*, 9. Bs." New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Flippo, Edwin. B. (2010). *Manajemen Personalia Jilid 1 & 2 Edisi ke-6*. Jakarta: Erlangga.
- Fajardika, R. S., Mora, L., & Hakim, A. R. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 42-49.
- Farndale, E., Beijer, S., Van Veldhoven, M., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. (2014). Work and organization engagement: Aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and performance*, 1(2), 157-176.
- Fazlurrahman, H., & Wijayati, D. T. (2020). Analysis of Work Engagement Measurement at Work From Home due to the Effect of Covid-19 Pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 363-375.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Dimensi employee engagement*. Jakarta: Prenada.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variabel. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 9 (4), 64-81.
- Fouziya, R. (2018). Employee Engagement and Organisational Commitment Among Professionals in Information Technology Industry in Kerala. *International Conference on Managing Human Resources at the workplace (Sdmimd)*1-9.
- Gallup (2013). *State of the global workplace: employee Engagement insight for business leaders worldwide*, New Jersey: Gallup, Inc.
- Ghozali, I. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Samrt PLS 3.0 (2<sup>nd</sup> ed)*. Salemba Empat, Univesitas Diponegoro.
- Gibson, James. L., John. M. Ivancevich dan James H. Donnelly (1994), *Organizational Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Donnelly Jr, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations behavior, Structure, Processes*, Fourteenth

- Edition(Internati). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Gibson, James L et al, (2008). Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, proses, Edisi Keempat. Terjemahan Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardosa. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua . Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). Behavior in Organization. Prentice Hall. New Jersey.
- Griffin, R.W. (1987). *Management*. Second Edition. Boston: Houhton Mifflin Press.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sartetd, M., & Ringle, C. M.(2019). When to Sue and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hani, T. Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harlan, J. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Gunadarma.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri, G., Berliana. (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430- 435.
- Herminingsih, A. (2020). Tranformational leadership positive influence toward employee engagement thrxough job satisfaction and its effect on improving organizational commitment. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran jasa*, 13(2), 281-296.
- Hussein, I. H. A., Iliyasa, S. N., Bello, T. A., Roshidah B. A. (2018) The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12-17.
- Indrawan, D. (2020). Path Analysis ( Analisis Jalur) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit. 4(2), 52-64.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee Engagement and Job Perfomance in Lebanon: The Mediating Role of Creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523.
- Janna, N. M., & Paradilla, M. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109-122.
- Jhana, V. W., (2022) Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention pada PT. Harapan Jaya

- Multi Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol 7(2) 131-140
- Jro, M. Deny, S. & I. G. Riana (2021) The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Multidisciplinary Academic*, Vol 5(1) 15-19.
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R.(2021). Burnout and Job Satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian of Jurnal Psychiatry*, 58 (1), 1-6.
- Kadri, A..F., Ibrahim, H.M.B., Irwanan, A., & Prasetianingrung, S. (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh antara Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara. *Journal of Economics Review (JOER) | May 2023 | Vol. 3 No. 1.*
- Kamau, M., Goren, P., Okemwa D. & Biwott, G. (2015). Training and Development Strategies on employee commitment in Kenya: Quantitative analysis approach. *Internasional Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, Vol 3 (1), 25-31.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 46-50.
- Kaswan. (2015) *Sikap Kerja. Dari Teori dan Implementasi Sampai bukti.* Alfabeta.
- Kerzner, H. (2013). *Project Management Metrics, KPIs, and Dashboard.* (second Edition). New York : Internasional Institute for Learning, 117-151.
- Khan, W.A.(1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol 33, 692-724.
- Kharismayanti, N. P. E. (2023). *Pengaruh Employee Engagement, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Mengwi, Bandung*(Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Kidron, A (1978). *Work values and Organizational Commitment, Academy of*
- Kreitner, Kinicki. (2010). *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill.
- Kumar, D.P. & Swetha, G. (2011). A prognostic examination of employee engagement from its historical roots. *International Journal Trade, Economics and Finance*, 232-241.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 1–13.
- Kusuma, N. tri, Soni kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). *Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang*

Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–136.

- Kuswati, Purwanti, R. S., & Yustin, I. (2020). Pengaruh organizational Trust dan Employee Engagement terhadap Job Satisfaction ( Suatu Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh, Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 13-25.
- L, Rachman., A. Dewanto, (2016) Pengaruh Employee Engagement terhadap kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(2), 322- 333.
- Lawyer, C. P (2022). Pengaruh Employee Engagement, Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat dari Rs Grestelina makassar Tahun 2022. (Thesis, Univesitas Hasanuddin).
- Le Thi Minh Loan (2020). The Influence of Organizational Commitment on employees' Job Performance: The Mediating role of Job Satisfaction. *Mangement Science Letters*. 10(1), 3307-3312.
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality om Employee's Productivity: Case Study Of A Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38-49.
- Lewiuci, P.G. & Mustamu, R.H. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Linda, K. W, Puspita, W. (2019). Pengaruh Employee Engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi. *Jurnal Ilmiah Mahasisw Ekonomi Manajemen*, Vol 6 (4) 833-842.
- Locke, E. A., (1976) *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, NewYork: Jhon Wiley and Sons.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (V.A.Y., P. Shekar, A. P., & R Winong ((eds.)). Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. (2010). *Organizational Behavior, " An Evidence-Based Approach"*. 12<sup>th</sup> edition. McGraw Hill. New York.
- Mahadika, C., & Hadi, M. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5(1), 51-63.
- Management Journal*, 21(1), 239-247.
- Marciano, P.L. (2010). *Carrots and Stick Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Manhattan: McGraw Hill.
- Mardiansyah, M., Rusdiah, (2022) Pengaruh Quality of Work life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akutansi dan*



- keuangan ( JAMBAK), Vol 1(1): 25-38. Doi Prefik : 10.55927 <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jambak>.
- Mathis, R.L. dan Jackson.(2011) Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Maura, M. M., & Umi, A.I (2021). Perbedaan Work Engagement ditinjau dari masa kerja pada Karyawan bagian produksi. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8(3), 24-35.
- Mengawati, I. P., Victor, P. K. L., Mac, D. B. W. (2022) Pengaruh komitmen organisasi terhadap Job Satisfaction dengan organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. Shield on service Indonesia cabang manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan AKutansi (EMBA), 10(3), 1037-1046.
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Jurnal Agora, 6(1), 1–9
- Meyer, J.P. et al. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta- Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. Journal of Vocational Behaviour. 161(1), 20-52.
- Misna, Sutawa, Istiana, W. M., Lina, S. (2023) The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Workability As an Intervening Variable. Journal of World Science. 2(2), 232-242.
- Moh. Rizal, Heldy, V. A., Lisda, L. A. (2023) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA), 5(3), 1126-1140.
- Mowday, Richard T. et. al., (1982) Employee-Organizational Linkages: *The Psychology of Commitment Absentism And Turnover*. Academic Press Inc., New York.
- Mowday, R.T.(1998). Reflection on the Study and Relevance of Organizational Commitment, Human Resource Management Review. 8(4).
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I (2017). Organizational Behavior : Organizational Contexts. Contexts (13<sup>th</sup> ed.) Irwin: McGraw-Hill.
- Muhaiminul, I., Saiful, I. (2021). Impact of Employee Engagement on Organizational Commitment and Performance : A Review of Private Companies in Bangladesh. Journal of Business Studies, Vol 42 (1) 41-57.
- Munir, R.I.S., & Rahman, R.A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. Procedia Economic and Finance, 37(1), 488 -496.
- Mustofa. (2018). Pekerja Lepas ( freelancer) dalam dunia bisnis. Jurnal Mozaik, Vol 10 (1), 19-25.

- Musran munizu. (2010). Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 14(1), 98-109
- N. Kalu. (2023, September 24). What Does a Customer Engineer Do?. Diakses pada 11 oktober 2023 melalui <https://www.practicaladultinsights.com/what-does-a-customer-engineer-do.html>.
- Nabawi, R.(2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Natalia, C. P. P., William, A. A., Ventje, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. *Post Indonesia di Manado. Productivity*, 2(2), 119- 123.
- Natalia, E., Hoyyi, A., & Santoso, R. (2017). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Menggunakan Pendekatan Partial Least Square (PLS) ( Studi kasus : Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Gaussian*, 6(3), 313-323.
- Noercahyo, U.s., M,S, Maarif, and I M. Sumertajaya. (2021). The Role of Employee Engagement on Job Satisfaction and Its Effect on Organizational Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 19 (2): 296-309. Malang : Univesitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.06>.
- Nurdjanah Hamid, A. Yulianto., A. Amrullah., Siti Haerani. (2017). Performance Evaluation and Organization's Culture Impacts on Job Satisfaction and Employees' Performance. *Hasanuddin Economics and Business Review(HEBR)*. 1(1), 1-20.
- Nurendra, A.M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148-154.
- Padmanabhan, S. (2021). The Impact of Locus of Control on Workplace stress and Job Satisfaction: A Pilot study on Private- sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(1), 1-6.
- Pratama, A. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (Pada Sub Direktorat Bea dan Cukai). *Jurnal Semarak*, 1(3), 122-141.
- Pratama, M. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* Vol.8 No.2, 115-135.
- Putlely, Zakheus, Yopi, A. Lesnussa., Abraham, Z. W., and Mihammad, Y., M.(2021). " Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan Terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi

- Covid-19 di Kota Ambon. *Indonesia Journal of Applied Statistics* 4(1), 1-13.
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Cv. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5), 1–14.
- Putri, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369.
- Qodariah, Makruf, A. , Muchlish, M. (2019) Effect of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance. *Internasional Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)* vol 8, 815-822. Doi: 10.35940/ijrte.B1164.0782S419
- R. Nur. Imanni dan A. D. Witjaksono (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* vol 2. 1-15.
- Rachmatullah A., Susanty A.I., Partono A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap employee engagement ( studi pada PT. House The Bandung). *e-Proceeding of Mangement*. 2(3), 2919.
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah BinaManajemen (JIBM)*. Vol.3, No.2
- Rebecca, J. (2018). *The Relationship of Employee Engagement and Employee Job Satisfaction to Organizational Commitment*. Dissertation. Minneapolis: Walden University.
- Rendra, M. Suryadilaga., M. Al Musadieg., Gunawan, E. N. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja ( Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 56- 163.
- Renita, A., Anwar, P., Nuryanti, M. (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat daerah Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*, 2(3), 875-888.
- Rezki, N., Siti, M., M, Asrar. A., Abdul, H. R.(2020). Work Moitvation, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Business and Enterpeneurial Review*,20(20), 153-162.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.

- Richman, A. (2006). Everyone Wants An Engaged Workforce How Can You Create It?
- Riski, D., Agustina, H., Afriyadi, C.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Karyawan Non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan terapan (JEMBATAN)*, 2(1), 75-86.
- Rivai, V. & E. J. Sagala.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik ( Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizka, H., Widodo. (2022). Peran Employee Engagement terhadap employee performance. *Jurnal Wawasan Manajemen*,10(3),167-176.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Ducations, Inc. New Jersey: Person E.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Sarawati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothi A. Jugje. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A Judje. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004) *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. Brington: Institute for Employment Studies.
- Rothman, I., & Cooper, C. (2008). *Organizational and Work Psychology Topic In Applied Psychology*. Hodder Education Part of Hachette Livre UK.
- Sadha, S. , Ipseeta, S. , B.C. M , Patnaik (2019). Impact of Age, Gender and Job Satisfaction on Employee Engagement in the IT Sector. *Internasional Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, Vol 9(2), 4841-4845. Doi : 10.35940/ijitee.B7816.129219
- Saks, Alan, M., (2006) Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

- Saputra, Luqman Rizal Eka, Karuniawati Hasanah, Robby Sandhi Dessyarti (2022). Pengaruh Hubungan Antara Flexible Working Arrangement, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Driver Gojek Di Kota Madiun. Seminar Manajemen Bisnis Dan Inovasi Akuntan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2022
- Satria, H., J. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung. Skripsi . Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M.(2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schultz, D., Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016). Pengaruh komitmen organisasi , kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening ( Studi Pada PT Sido Muncul Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 56-79.
- Shafira, F., Chaerudin, R. M., Izmi, D. A., & Kharisma, M. (2022). Pengaruh Komitmen organisasi dan penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Karyawan pada PT. LEN Industri (PERSERO) Kota Bandung. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4(1), 40-46.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W.B (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *BioScience Tren*, 2(1),2.
- Siagian. Sondang P.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi Aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siddiq, A. M., & Hadjiah, H. S. (2019). Islamic Work Ethic and Employee Engagement, Variabel to Improve Employee Job Satisfaction. *The International Journal of Business Review ( The Jobs Review)*, 2(1) 9-18.
- Sihombing, Ryowa (2018), Skripsi: Analisa Pengaruh Work Values dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Generasi Milenial ( Studi pada karyawan di Cikarang dan Sekitarnya). President University.
- Simamora, Bilson. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Surabaya: Pustaka Utama.
- Siti, N., Erry, S., Faisal, M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap komitmen organisasi. *Journal of Mangement*

- and Bussines (JOMB), Vol 2 (2), 226-235. Doi: <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Sitio, Vera. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening Pada PT Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M Progres*, 11(1), 22 -37.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Spector, P. E., (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice 6<sup>th</sup> Ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, inc
- Sri, G. P., Fatmawati (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67- 79.
- Sri, H. Muchlis, R. L. , Hamidah (2019). Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement and Organizational Commitment Among Lecture. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(7), 2195- 2202.
- Sri, R. Ramadhany, M, Idrus Taba, Fauziah Umar (2020) The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 5(6), 566-571.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta.
- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani.(2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN- Malang Press.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V.M., & Pujiyanto, Z.T. (2021). Employee Engagement: Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance. *Advances in social Science, Education and Humanities Research*, 529, 268-273.
- Sutiyem, Dessy, T., Muthia, R. L., Riza, Y., Suheri (2020). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Organizational Commitment. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, Vol 2 (1) 55-66.
- Syamsul, H. S., Masharyono, Sumiyati, I. K. Asfarainy, R. Rahmadiyah (2020). Efek Employee Engagement terhadap Organizational Commitment. *Journal of Business Management Education*, Vol 5 (2) 51-59.

- Syamsul, Q., Sitti, M., Armiana, W. (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN alauddin Makassar. *Edu – Leadership*, 1(1), 51- 59.
- Takdir, S., & Ali, M.(2020) Pengaruh Organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour ( Studi kasus Yapis di tanah Papua cabang kabupaten jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9-16.
- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. 12, 47-54.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insan
- Tejpal, Poornima. (2016). "Enchancing The Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement : An Empirical Study on Private Sector Bank Managers. Vol. 7, Issue 1.
- Trisnaningsih, Sri.(2004). Motivasi Sebagai “ moderating Variabel” dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Akuntan Pedidik di Surabaya), *Jurnal Maksi Vol (4)*, Januari 2004.
- Utari, N.L.M., & Heryanada, K.K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3 No. 1.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke enam, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Vera, S. S. Sitio. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M- Progress*, 11(1), 22-37.
- Wardhani Hakim, Sri Indarti, Solimun & Adji. (2017). The Effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development* 36(10), 1283-1293.
- Winata, E.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Lombok Tengah : Yayasan Insan Cendikia Indonesia Raya.
- Yani H., Prasetio., dan Nicky R (2020) The Influence of Leadership style, Motivation and discipline on Employee Perfomance of PT Intikom Berlian Mustika. *Journal of Social Studies* 1(2) 55-60. <https://doi.org/10.37010/fcs.vli2.352>
- Yuan, B., Dwi, A. (2023). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(1), 841-848.

- Yuki, F. & Muthia, R. L. (2020) Kepuasan Kerja : Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement dan Organizational Commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen (JIBM)*, Vol 4 (1), 17-30.
- Yunita (2020) The Effect of Organizational commitment and compensation on turnover intention with job satisfaction as an intervening variabel for employees of PT Intercom Padang. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 2(2), 336-352.
- Yuswardi, & Harsono, B. (2019). Faktor -Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan Restoran Cepat Saji di Batam. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesa Medan*, 2(1), 26-38.
- Zulkarnain, Z., & Hadiyani, S. (2014). Peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. *Jurnal psikologi*, 41(1), 17-33
- Zulkifli, A., Erwin, R., M. Ikhsan (2021). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187-193.



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesionar

#### INFORMED CONSENT

#### (PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)

Salam Sejahtera buat kita semua,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Magister Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Employee Engagement*, komitmen organisasi dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan *Customer Engineer* pada PT Intikom Berlian Mustika**”.

Tidak ada resiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko mungkin yang didapat adalah waktu yang tersita dari rekan rekan Customer Engineer sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungan dari Kuesioner ini, informasi yang diberikan dapat menjadi masukan bagi manajemen Perusahaan tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik ( Personal Computer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Bila data di publikasikan, Kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda menolak untuk mengisi kuesioner yang akan dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak- Bapak sekalian sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

No Responden:..... (diisi oleh Peneliti)

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengaruh *Employee Engagement*, komitmen organisasi dan Job Satisfaction terhadap Kinerja karyawan *Customer Engineer* Pada PT Intikom Berlian Mustika Tahun 2023

#### I. Identitas Responden

- a. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
- b. Jenis Kelamin : (  ) Laki- laki (  ) Perempuan
- c. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_\_ bulan
- d. Pendidikan Terakhir : (  ) SMA  
(  ) DIII  
(  ) S1

#### II. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban sesuai yang anda alami dalam bekerja di tempat Anda dengan memberikan tanda silang (x) pada kolom yang tersedia.
2. Tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah dalam kuesioner ini, pilihlah jawaban yang betul -betul menggambarkan kondisi anda di lingkungan bekerja.
3. petunjuk dibawah ini untuk daftar pernyataan QWL, Komitmen organisasi dan kinerja karyawan

Checklist STS, bila <b>sangat tidak setuju</b>	Pernyataan tersebut <b>sangat tidak setuju</b> pada indikator ( bernilai 1)
Checklist TS, bila <b>tidak setuju</b>	Pertanyaan tersebut <b>tidak setuju</b> pada indikator tersebut ( bernilai 2)

Checklist N, bila <b>Netral</b>	Pertanyaan tersebut <b>Netral</b> pada indikator tersebut ( bernilai 3)
Checklist S, bila <b>setuju</b>	nyaan tersebut <b>setuju</b> pada indikator tersebut ( bernilai 4)
Check SS, bila <b>sangat setuju</b>	Pertanyaan tersebut <b>sangat setuju</b> pada indikator tersebut ( bernilai 5)

Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda (√) pada kotak jawabn yang ada disebelah kanan yaitu :

- SS = Sangat setuju  
S = setuju  
N = Netral  
TS = tidak setuju  
STS = Sangat tidak setuju

#### A. EMPLOYEE ENGAGEMENT

No	Pernyataan Employee Engagement	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
<b>Vigor</b>							
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa kerjakan  Untuk membantu Perusahaan.	12	22	43	10		3,41
2	Saya bertahan dalam menghadapi setiap permasalahan yang terjadi didalam pekerjaan	12	28	46	1		3,59
3	Saya akan memberikan usaha yang optimal untuk Perusahaan tempat saya bekerja.	22	34	29	2		3,87

4	Saya akan bertahan mengerjakan setiap pekerjaan walaupun menghadapi berbagai kesulitan.	15	28	43	1		3,65
<b>Rata – rata nilai indikator dimensi Vigor</b>							<b>3,63</b>
<b>Dedication</b>							
5	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan Perusahaan tempat saya bekerja,	10	31	43	3		3,55
6	Saya akan memberikan ide/gagasan untuk kemajuan Perusahaan tempat saya bekerja	14	30	39	4		3,62
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dalam Perusahaan ini	17	38	32			3,82
8	Saya menerima segala bentuk kondisi pekerjaan yang akan diberikan	12	28	35	12		3,46
<b>Rata- rata Nilai indikator dimensi Dedication</b>							<b>3,61</b>
<b>Absorption</b>							
9	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berusaha berkonsentrasi pada pekerjaan yang diberikan	12	38	36	1		3,70
10	Saya senang saat dilibatkan dalam berbagai pekerjaan	17	28	38	4		3,67
11	Saya merasa waktu berjalan cepat saat bekerja.	17	34	33	3		3,74
<b>Rata rata Nilai Indikator dimensi Absortion</b>							<b>3,70</b>
<b>Mean Variabel</b>							<b>3,64</b>

## B . KOMITMEN ORGANISASI

No	Penyataan Komitmen Organisasi	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
<b>Affective Commitment</b>							
1	Saya akan merasa senang menghabiskan sisa karir saya dengan Perusahaan ini	14	26	39	7	1	3,51
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan Perusahaan ini	14	27	44	2		3,60
3	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di Perusahaan ini	15	29	33	9	1	3,55
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan Perusahaan ini	12	24	36	15		3,37
5	Perusahaan ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	11	31	34	10	1	3,48
<b>Rata-rata nilai dimensi Affective Commitment</b>							<b>3,50</b>
<b>Continuance Commitment</b>							
6	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	17	23	34	12	1	3,49
7	Sulit bagi saya untuk meninggalkan Perusahaan saat ini sekarang	13	28	40	6		3,55
8	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan Perusahaan ini	14	28	33	12		3,50

9	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk Perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di Perusahaan lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari Perusahaan ini.	13	30	35	9		3,54
<b>Rata- Rata Nilai indikator dimensi Continuance Commitment</b>							<b>3,50</b>
<b>Normative Commitment</b>							
10	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	15	29	37	6		3,60
11	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk untuk Perusahaan ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja.	17	27	40	3		3,67
12	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu Perusahaan	14	29	39	5		3,60
13	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu Perusahaan untuk sepanjang karier mereka	17	20	36	14		3,45
14	Saya berpikir bahwa keinginan setiap untuk menjadi bagian dari Perusahaan merupakan hal penting bagi saya.	15	24	44	4		3,57
15	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar dari Perusahaan ini	17	29	36	5		3,67
<b>Rata-rata nilai indikator dimensi Normative Commitment</b>							<b>3,59</b>
<b>Mean Variabel Komitmen Organisasi</b>							<b>3,53</b>

### C . JOB SATISFACTION

No	Penyataan Job Satisfactions	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
<b>Work it Self</b>							
1	saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan Pendidikan/pengalaman kerja.	11	38	32	5	1	3,60
2	Saya merasa puas dengan karakteristik pekerjaan ini.	15	29	42	1		3,67
<b>Rata- rata nilai indikator dimensi Work it Self</b>							<b>3,63</b>
<b>Promotion/Opportunities</b>							
3	Saya merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan	10	32	31	11	3	3,40
4	Saya merasa puas karena adanya tingkat kemajuan karir karyawan	9	30	33	14	1	3,36
<b>Rata-rata nilai indikator dimensi Promotion/opportunities</b>							<b>3,38</b>
<b>Supervision</b>							
5	Saya merasa puas karena leader mendengar saran, kritik,dan pendapat karyawan bawahannya	14	38	31	4		3,78
6	Saya merasa puas karena atasan membantu memberikan solusi saat karyawan sedan gada permasalahan kerja	11	37	35	4		3,63
<b>Rata- rata nilai indikator dimensi Supervision</b>							<b>3,70</b>
<b>Co -Workers</b>							
7	Saya merasa puas karena adanya jalinan komunikasi yang baik antara rekan kerja.	9	43	32	3		3,67



8	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja.	13	46	26	2		3,80
<b>Rata-rata nilai dimensi Co-worker</b>							<b>3,73</b>
<b>Pay</b>							
9	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	13	46	26	2		4,41
10	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari	13	45	27	2		3,79
11	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	10	32	38	7		3,51
<b>Rata – rata nilai indikator dimensi Pay</b>							<b>3,81</b>
<b>Mean variabel Job Satisfaction</b>							<b>3,65</b>

#### D . KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	13	29	37	8		3,54
2	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	15	33	35	4		3,67
3	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	17	26	32	12		3,55

4	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	22	34	31			3,89
5	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain	13	29	42	2	1	3,58
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam Perusahaan.	12	42	30	2	1	3,71
7	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab	19	34	33	1		3,52
<b>Mean Variabel Kinerja Karyawan</b>							<b>3,63</b>

Link google form :  
<https://forms.gle/mUTEZW7ohRmLFQX78>



## PT. INTIKOM BERLIAN MUSTIKA

GRAHA INTIKOM

Jl. Kuningan Barat II No. 11, Kuningan Barat - Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710

Telp. : (021) 5297 1700 (hunting) Fax. : (021) 5297 1617

### Surat Keterangan

No. 973/FLT/1123

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Asyer Ammay  
Nomor Induk Mahasiswa : A012221011  
Program Studi : Magister S2- Manajemen  
Universitas / Institut : Universitas Hasanuddin

Telah melakukan Kerja Praktek/ Praktik Magang di PT. Intikom Berlian Mustika mulai tanggal 1 Oktober – 6 November 2023, pada Banking Equipment & Services untuk memperoleh data dalam rangka penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan Customer Engineer pada PT. Intikom Berlian Mustika" dan selama kerja praktek/praktik magang yang bersangkutan telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

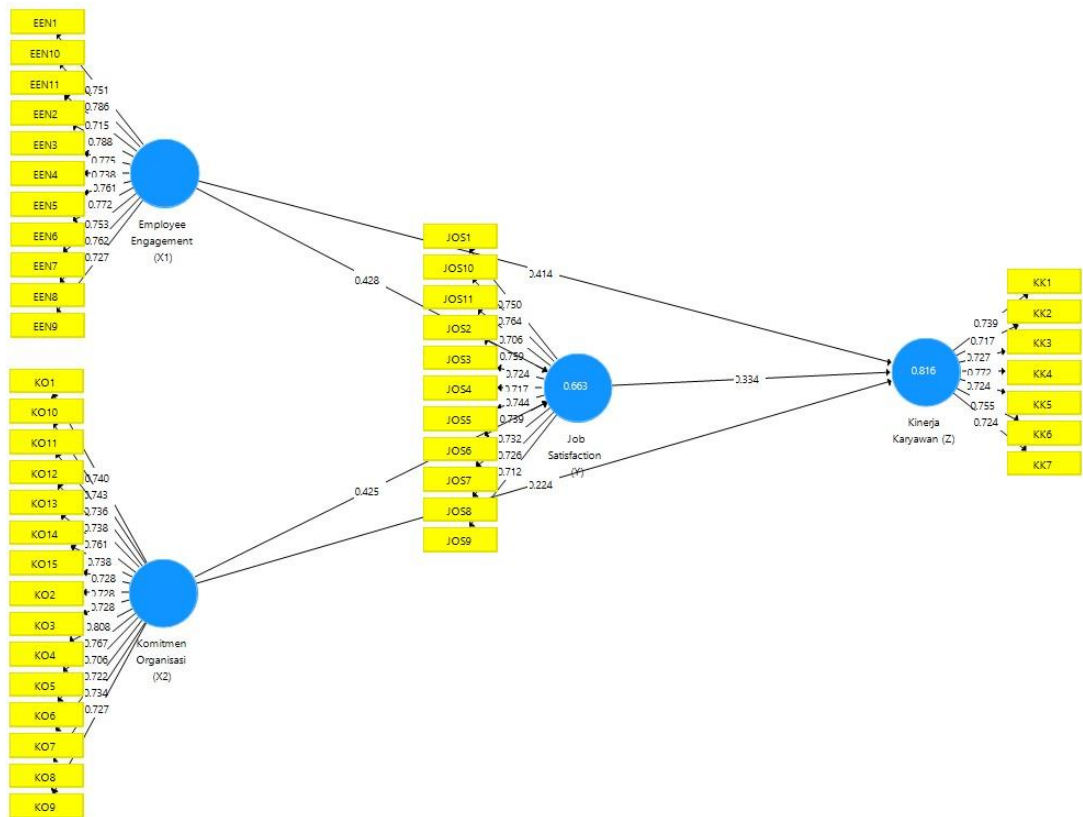
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

Jakarta, 6 November 2023

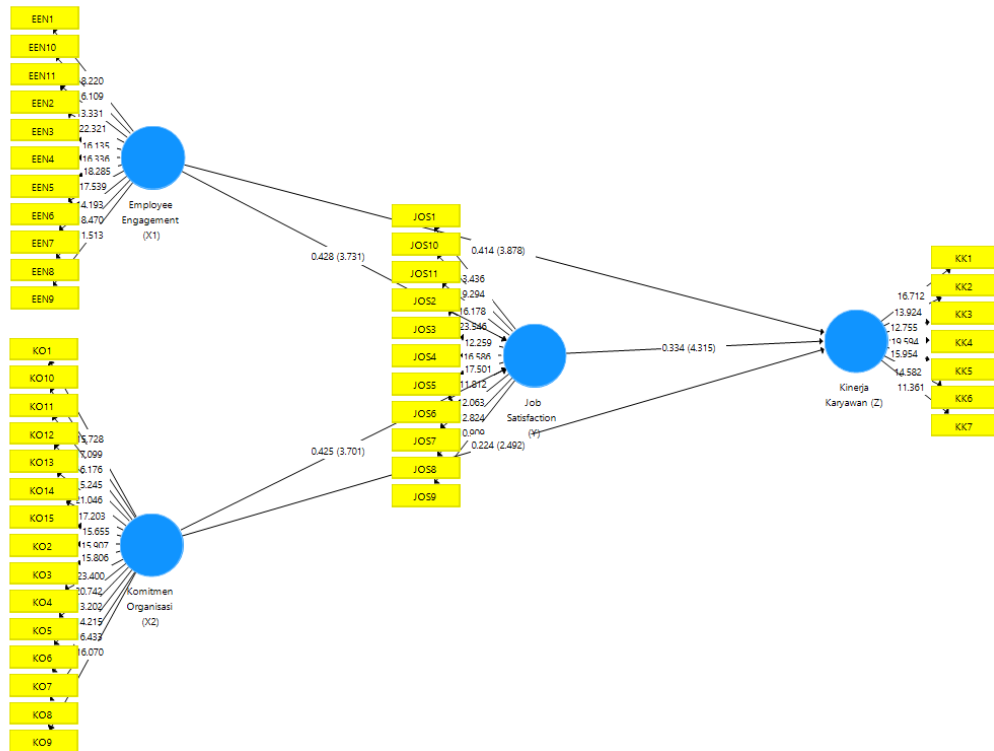


**Fenytta**  
HR & GA Head

## Lampiran 1 Konstruk Awal Variabel



## Lampiran 2 Hasil Konstruk Akhir Variabel



### Lampiran 3 Hasil *Loading Factor*

Item	Employee Engagement (X1)	Job Satisfaction (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (X2)
EEN1	0,751			
EEN1 0	0,786			
EEN1 1	0,715			
EEN2	0,788			
EEN3	0,775			
EEN4	0,738			
EEN5	0,761			
EEN6	0,772			
EEN7	0,753			
EEN8	0,762			
EEN9	0,727			
JOS1		0,750		
JOS1 0		0,764		
JOS1 1		0,706		
JOS2		0,759		
JOS3		0,724		
JOS4		0,717		
JOS5		0,744		
JOS6		0,739		
JOS7		0,732		
JOS8		0,726		
JOS9		0,712		
KK1			0,739	
KK2			0,717	
KK3			0,727	
KK4			0,772	
KK5			0,724	
KK6			0,755	
KK7			0,724	
KO1				0,740
KO10				0,743
KO11				0,736
KO12				0,738
KO13				0,761
KO14				0,738

KO15				0,728
KO2				0,728
KO3				0,728
KO4				0,808
KO5				0,767
KO6				0,706
KO7				0,722
KO8				0,734
KO9				0,727

#### Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis

Path	Koefisien Regresi	T Statistics	P Values	Keterangan
Employee Engagement (X1) -> Job Satisfaction (Y)	0,428	3,731	<b>0,000</b>	<b>Signifikan</b>
Employee Engagement (X1) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,414	3,878	<b>0,000</b>	<b>Signifikan</b>
Job Satisfaction (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,334	4,315	<b>0,000</b>	<b>Signifikan</b>
Komitmen Organisasi (X2) -> Job Satisfaction (Y)	0,425	3,701	<b>0,000</b>	<b>Signifikan</b>
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,224	2,492	<b>0,014</b>	<b>Signifikan</b>



### Lampiran 5 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Path	Koefisien Regresi	T Statistics	P Values	Keterangan
Employee Engagement (X1) -> Job Satisfaction (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,143	2,779	<b>0,007</b>	<b>Signifikan</b>
Komitmen Organisasi (X2) -> Job Satisfaction (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,142	2,901	<b>0,005</b>	<b>Signifikan</b>

### Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,926	0,937	Reliabel
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0,914	0,928	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,860	0,893	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,941	0,948	Reliabel

### Lampiran 7 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction (Y)	0,663	0,655
Kinerja Karyawan (Z)	0,816	0,809

**Lampiran 8 Hasil Q-Square (Predepective Relevance)**

	<b>SSO</b>	<b>SSE</b>	<b>Q<sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)</b>
<b><i>Employee Engagement (X1)</i></b>	957,000	496,307	0,481
<b><i>Job Satisfaction (Y)</i></b>	957,000	531,431	0,445
<b>Kinerja Karyawan (Z)</b>	609,000	376,264	0,382
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	1305,000	672,370	0,485

**Lampiran 9 Hasil Square (Effect Size)**

<b>Variabel</b>	<b>Job Satisfaction (Y)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Z)</b>
<b><i>Employee Engagement (X1)</i></b>	<b>0,176</b>	<b>0,257</b>
<b><i>Job Satisfaction (Y)</i></b>		<b>0,205</b>
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	<b>0,175</b>	0,075