
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

Marsal^{1*}

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andi Djemma

*Email correspondent: marsal@unanda.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang beralamatkan di Jl. Andi Kambo No. 70, Salekoe, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan observasi ke PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, kemudian melakukan sesi wawancara kepada salah satu *manager* bidang kepegawaian SDM dan setelah itu melakukan sebaran kuesioner kepada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Data sekunder pada penelitian ini berupa profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi. Dari hasil uji SPSS menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap *employee engagement* diperoleh $t_{hitung} (5,196) > t_{tabel} (1,686)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 kota Palopo sehingga hipotesis yang ada pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci: budaya organisasi, employee engagement.

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture on employee engagement at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo City. This research was carried out at the PT office. PLN (Persero) UP3 Palopo City whose address is Jl. Andi Kambo No. 70, Salekoe, East Wara, Palopo City, South Sulawesi. The sample in this study amounted to 40 people. The types and sources of data used in this research are qualitative and quantitative data types. The data used in this research was collected by observing PT. PLN (Persero) UP3 Palopo City, then conducted an interview session with one of the HR personnel managers and after that distributed questionnaires to PT. PLN (Persero) UP3 Palopo City. Secondary data in this research is in the form of company profiles and company organizational structures. The collected data was then analyzed using a simple linear regression analysis method. The research results show that there is an influence of organizational culture variables. From the SPSS test results, it shows that organizational culture on employee engagement is obtained by $t_{count} (5.196) > t_{table} (1.686)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. This means that organizational culture has a significant effect on employee engagement at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo city so that the hypothesis in this research is accepted.

Keywords: organizational culture, employee engagement.

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia dituntut agar mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM yang dimaksud disini harus bisa menjadi manusia yang mampu terus belajar menjadi pribadi yang mau terus bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi pada diri individu tersebut dapat berkembang secara maksimal (Nathaniel & Marsal, 2020). Oleh sebab itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah mereka yang punya kemauan besar dan komitmen dalam belajar dan sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Manusia dianggap sebagai manusia apabila perusahaan tidak menganggap manusia tersebut sebagai budak yang dapat diperintah semaunya. Namun saat ini, sesuai dengan perkembangannya manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan. Artinya manusia memang harus diperhatikan dalam segala hal termasuk kebutuhannya dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia yang berarti (Dewi, 2019).

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam menciptakan suatu budaya yang kuat adalah persoalan yang harus dipecahkan, yang dimaksud yakni bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi (Misrah & Tamrin, 2023).

Employee engagement adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. *Employee engagement* (Keterikatan karyawan) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Yusuf, 2019).

PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Dalam rangka menjaga agar tetap ada konsistensi dalam penyelenggaraan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Manajemen PT. PLN senantiasa membudayakan (AKHLAK) Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Guna bertekad untuk menumbuhkan kebiasaan dan tata pergaulan profesional yang baik dan sekaligus mencerminkan jati diri PLN yang dapat di banggakan bersama. Untuk mengimplementasikan pedoman ini yang utama dilakukan adalah menjaga semangat dan menumbuhkan rasa tanggung jawab penuh serta komitmen dari para karyawan/pegawai agar dapat menjalankan apa yang sudah menjadi tanggung jawab yang telah disepakati bersama diawal. Semua ini dilakukan dalam rangka menjaga peningkatan nilai dari kinerja para karyawan/pegawai dan kepercayaan publik secara konsisten dan berkelanjutan.

Usaha ini juga merupakan perwujudan dari kesungguhan hati warga PLN untuk bekerja dan berusaha selaras dengan falsafah, visi, misi, dan tata nilai perusahaan yang sudah disepakati bersama. Semua ini akan dijalankan dengan tetap mengacu pada aspirasi untuk menciptakan nilai yang maksimal bagi bangsa dan negara Indonesia. Manajemen PLN juga bertekad untuk menyelenggarakan perusahaan dengan mengajak seluruh anggota PLN dan semua pihak yang peduli dengan kemajuan perusahaan ini, dapat menjaga perusahaan ini agar tetap berkiprah secara bertanggung jawab. Keterbukaan dan partisipasi ini akan dijalankan dengan prinsip bahwa informasi perusahaan dapat diakses dan diperoleh dengan mudah oleh masyarakat dan semua pihak yang berhak, tanpa mengabaikan prinsip kerahasiaan informasi tersebut. Sebaliknya, manajemen perusahaan juga senantiasa membuka diri bagi semua masukan dan saran dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Semua ini dilakukan dalam rangka menjaga peningkatan nilai pemegang saham dan kepercayaan publik setara konsisten dan berkelanjutan.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo menunjukkan bahwa PT. PLN senantiasa membudayakan (AKHLAK) Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, namun ternyata dibalik itu masih ditemukan pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan beberapa pegawai masih belum menerapkan perilaku dengan metode pendekatan baru yang lebih efektif di lingkungan kerja perusahaan. Kemudian berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan, baik itu kebiasaan yang buruk ataupun sebaliknya dan juga aturan-aturan yang seharusnya di patuhi oleh seluruh pegawai. Kebiasaan-kebiasaan buruk tersebut tidak memberikan dampak positif bagi perusahaan dan itu masih sering dilakukan karena kurangnya rasa keterikatan yang dimiliki para pegawai. Serta kurangnya rasa kedisiplinan dan rasa peduli terhadap peraturan yang ada, dalam hal ini beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga terus membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai dan ini menjadi masalah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Oleh karena itu setiap bulannya pihak PLN selalu melakukan evaluasi kepada seluruh para pegawainya, agar para pegawai tersebut dapat terus memperbaiki kinerja dan bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab serta rasa ingin terus berkontribusi lebih, dalam hal positif terhadap organisasi/perusahaan.

2. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang beralamatkan di Jl. Andi Kambo No. 70, Salekoe, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian diperkirakan kurang lebih 2 bulan lamanya dimulai pada bulan November 2021 sampai Desember 2021. Jenis dan sumber data dalam menguji kebenaran hipotesis yang dikemukakan tersebut, maka jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk mendapatkan data primer yaitu metode observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh yaitu seluruh pegawai tetap yang masih bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini dilakukan uji

validitas dan Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan melakukan uji t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain uji t dalam penelitian ini dilakukan uji determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai dengan satu. Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh nilai regresi linear sederhana yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Regresi Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,048	4,635		2,599	,015
Budaya Organisasi (X)	,477	,092	,701	5,196	,000

a. Dependent Variable: Data Y *Employee Engagement*

Berdasarkan Tabel 1 hasil Uji T pada SPSS menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap *employee engagement* diperoleh $t_{hitung} (5,196) > t_{tabel} (1,686)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo sehingga hipotesis yang ada pada penelitian ini diterima. Berdasarkan tabel diatas dimana untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo diperoleh model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12.048 + 0.477X$$

Persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 12,048 menyatakan besarnya variabel *employee engagement* (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang tidak dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X) atau variabel bebas = 0,477, maka nilai *employee engagement* (Y) sebesar 12,048.
2. Koefisien regresi variabel X (budaya organisasi) sebesar 0,477, yang artinya jika budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan maka *employee engagement* (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo akan mengalami peningkatan sebesar 0,477. Apabila koefisien bernilai positif antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*, maka akan semakin meningkat budaya organisasi yang dilakukan oleh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, dan *employee engagement* pada pegawai juga akan semakin tinggi atau semakin baik.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Pada tabel 2 berikut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,491 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*employee engagement*) yakni sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,473	2,29224

a. Predictors: (Constant), Data X Budaya Organisasi

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengetahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Hal tersebut dapat dilihat pada budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo dimana hal itu mempengaruhi *employee engagement* pegawai. Jika budaya organisasi yang diterapkan pihak perusahaan pada pegawai buruk, maka *employee engagement* pegawai akan ikut buruk juga. Begitupun sebaliknya, jika budaya organisasi yang diterapkan pada pegawai baik, maka *employee engagement* pegawai terhadap perusahaan akan mengalami peningkatan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jermy (2021) dengan judul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan baik secara parsial (sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai BPJS Kesehatan Kantor Pusat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rizza, (2021) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *employee engagement* (studi pada koperasi pegawai negeri republik indonesia sumber mulyo tuban).

Rofifah (2020) mengatakan definisi dari budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Adapun beberapa indikator variabel budaya organisasi yaitu keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*) dan misi (*mission*). Keterlibatan yaitu tingkat dimana individu disemua fungsi organisasi terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Konsistensi yaitu tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai lakukan dan tidak lakukan. Dalam komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau

berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi. Adaptabilitas yaitu Kemampuan perusahaan untuk mengetahui apa yang pelanggan inginkan, dan merespon tuntutan serta perubahan eksternal. Suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki kapabilitas serta pengalaman dalam menciptakan perubahan. Sementara misi dilihat dari sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Ramadani, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap *Employee Engagement* Pada Universitas Andi Djemma Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi yang terdiri dari 4 indikator yaitu keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*) terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien 0,320. Analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa indikator misi (*mission*) adalah indikator yang paling banyak memberikan pengaruh dibandingkan indikator lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian yang sudah penulis lakukan maka dapat disimpulkan bahwa adanya persamaan dan pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel *employee engagement* dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat dari analisis persepsi responden untuk setiap pernyataan pada indikatornya. Dari indikator yang paling berpengaruh menurut rata-rata skor tertinggi adalah indikator adaptabilitas dikarenakan beberapa pegawai menganggap bahwa adaptabilitas pada PT. PLN mampu dengan cepat merespon adanya suatu perubahan eksternal dan dapat melibatkan seluruh pegawai untuk dapat menghadapi perubahan yang semakin dinamik serta dapat dengan cepat memanfaatkan teknologi dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Hal ini terlihat bahwa budaya organisasi yang telah diterapkan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo dengan indikator tersebut telah sesuai dengan harapan PLN dan pernyataan tersebut telah disepakati oleh seluruh pegawai, dapat dilihat pada hasil persepsi responden yang telah diteliti. Kemudian indikator terendah yang ditemukan pada variabel budaya organisasi yaitu indikator misi (*mission*), karena misi yang diterapkan oleh perusahaan masih belum dapat dipahami dengan baik oleh sebagian pegawai sehingga hal tersebut kurang tepat sasaran dan membuat beberapa pegawai masih belum dapat membangun kerjasama yang baik.

Adapun hasil dari analisis persepsi pada variabel *employee engagement* berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta konsentrasi dan keseriusan (*concentration and seriousness*). Dalam penerapan *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo berdasarkan pernyataan tertinggi pada kedua aspek indikator tersebut yaitu semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) memiliki pengaruh yang penting bagi organisasi, diketahui bahwa apabila pegawai memiliki semangat yang besar, pegawai memiliki ketahanan yang baik dalam bekerja dan pantang menyerah dalam situasi tertentu maka hal tersebut akan baik bagi perusahaan kedepannya. Dan apabila pegawai memiliki rasa antusias yang besar terhadap suatu perusahaan maka segala bentuk pekerjaan yang diberikan pasti dapat dengan mudah dikerjakan, dengan begitu pegawai tersebut akan merasakan suatu keterikatan khusus yang kuat terhadap perusahaan tersebut. Dalam variabel

employee engagement ditemukan satu indikator dengan nilai terendah yakni konsentrasi dan keseriusan (*concentration and seriousness*), dimana jika pegawai tidak konsen dan serius dalam melakukan pekerjaannya maka hal tersebut pasti akan berdampak *negative* pada organisasi dan jika pegawai hanya fokus pada satu pekerjaan saja tanpa melihat pekerjaan lainnya maka hal tersebut akan membuat beberapa pekerjaan menumpuk dan itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Artinya bahwa baik atau buruknya penerapan budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo akan berdampak terhadap *employee engagement* pegawai pada PLN. Aspek indikator dengan nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi hal ini dapat dilihat berdasarkan persepsi responden yaitu indikator adaptabilitas, sedangkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel *employee engagement* berdasarkan persepsi responden yaitu indikator semangat dan dedikasi.

6. Daftar Pustaka

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung. *eProceedings of Management*, 2(2).
- Argita Endraswara. (2013). Argita Endraswara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Astuti, E. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Readiness for Change) Pada Karyawan Universitas Ahmad Dahlan. *JURNAL FOKUS*, Volume 8, Nomor 1 Maret 2018, 8(1), 47.
- Bakker, S. &. (2010). Employee Engagement. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Denison. (2012). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis. *Angewandte Chemie International Edition*, 5–24.
- Dewi, D. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Junaedi (Ed.), *Unpam Press* (Issue 1). Unpam Press.
- Edgar H. Schein, (2016). Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Fitria. (2018). Landasan teori emplyoee engagement. *Journal of Chemical Information and*

Modeling, 53(9), 9–34.

- Jermy, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447–456.
- Misrah, M., & Tamrin, M. (2023). Analisis Kolaborasi Pemerintahan Desa terhadap Komitmen Organisasi Pada Masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 106-114.
- Nathaniel, R., & Marsal, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(1), 34-48.
- Ramadani, F. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pegawai pada universitas andi djemma palopo*.
- Rizky, Y. M. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya*. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Rizza, M. A. F. (2021). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement (Studi pada Koperasi Pegawai Negeri Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban). *E – Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 126–136.
- Rofifah, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Terdapat. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia*.
- Woodka, M. (2014). Employee engagement. *Provider (Washington, D.C.)*, 40(5), 6–14.
- Yusuf, R. M. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Indospice Di Manado the Influence of Employee Engagement, Workload , and Job Satisfaction of the Employee Performance At Cv . Indospice in Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.