

**Pengaruh Sistem Appreciation dan Recognition
Terhadap *Employee Engagement* Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Kantor Camat Langgudu Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat)**

**Ilham Jamil *)
Muhammad Agus Salim **)
Afi Rachmat Slamet ***)**

Email : abankjamil012@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of appreciation and recognition systems on Employee Engagement, with organizational culture as a mediating variable. This research uses a quantitative method. Data collection was conducted using questionnaires and interviews. Data from 63 respondents were collected using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using a variance-based structural equation modeling, namely Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results of the study indicate that appreciation and recognition systems have a direct positive effect on Employee Engagement. Meanwhile, organizational culture does not affect Employee Engagement and cannot mediate the relationship between appreciation and recognition and Employee Engagement.

Keywords: *Appreciation System, Recognition, Employee Engagement, Organizational Culture.*

Pendahuluan

Pengaruh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memberikan dampak dalam berbagai aspek kehidupan manusia, menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidang TIK dan memiliki kemampuan berpikir logis serta analitis. Peran manusia berisiko diambil alih teknologi atau mesin jika mereka gagal menguasai TIK. Saat ini, di era milenial, setiap individu dituntut untuk mahir dalam mengoperasikan TIK dan memiliki keterampilan yang relevan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan kompetitif di dunia kerja. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa ijazah pendidikan tinggi tidak lagi menjadi jaminan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan lulusan sekolah menengah atas atau kejuruan, terutama jika lulusan tersebut tidak memiliki kompetensi keahlian dalam TIK dan kemampuan berpikir logis.

Fenomena yang terjadi pada kantor camat langgudu saat ini adalah kurangnya keterlibatan pegawai dalam instansi tersebut. Dimana peran pegawai dalam aktivitasnya terbilang kurang adanya keterlibatan dari seluruh pegawai. Banyak pegawai merasa terasing dan tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Hal ini sering kali disebabkan oleh komunikasi yang buruk antara karyawan. Informasi penting tidak disampaikan dengan jelas, sehingga pegawai merasa diabaikan dan tidak memiliki suara dalam organisasi. Belum terdapat penerapan sistem apresiasi pada instansi tersebut sehingga menjadi salah satu faktor kurangnya rasa ingin terlibat pegawai dalam melakukan aktivitas dalam bekerja. Kurangnya pengakuan terhadap sesama pegawai juga memicu hal yang serupa sehingga perlu adanya penerapan terkait sistem yang bisa berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan *Employee Engagement* adalah penerapan sistem *appreciation* dan *recognition* melalui budaya organisasi yang efektif. Sistem ini bertujuan untuk memberikan pengakuan atas prestasi dan kontribusi pegawai, baik secara individu maupun tim. Melalui pemberian apresiasi, pegawai akan merasa dihargai, termotivasi,

dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Meskipun pentingnya sistem apresiasi dan recognition telah banyak diakui, namun implementasinya di berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah, masih seringkali belum optimal. Beberapa permasalahan yang sering ditemui seperti Kurangnya pemahaman mengenai konsep *appreciation* dan *recognition*. Banyak organisasi yang belum memahami secara mendalam konsep *appreciation* dan *recognition* yang efektif. Bentuk apresiasi yang diberikan seringkali monoton dan kurang menarik bagi karyawan. Sistem apresiasi yang diterapkan belum selalu didasarkan pada hasil kinerja yang objektif.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Employee Engagement

Konsep keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) memiliki beragam definisi dari beberapa ahli, namun intinya berpusat pada hubungan emosional dan psikologis yang kuat antara karyawan dengan pekerjaan atau organisasinya. Menurut Schaufeli et al. (2003), *Employee Engagement* adalah perasaan terikat pada organisasi yang membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Appreciation

Apresiasi dapat diartikan sebagai proses mengenali suatu karya dengan melibatkan sensitivitas batin dan pemahaman yang mendalam, di mana hal ini mengarah pada penerimaan nilai estetika yang diutarakan pengarang (Aminuddin, 2002:12). Sementara itu, Zakaria (2004) mendefinisikan apresiasi sebagai respons esensial yang ditunjukkan oleh individu. Respons ini merupakan hasil dari analisis kritis dan pemahaman terhadap nilai-nilai tinggi yang muncul karena adanya kemajuan spiritual atau jiwa seseorang.

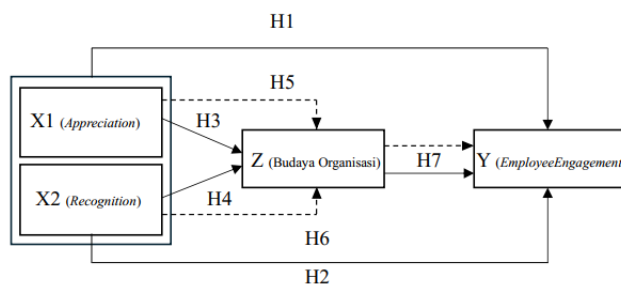
Recognition

Nelson (dikutip dalam Bradler, Dur, Susanne, & Non, 2013) bahkan menyatakan bahwa pengakuan adalah motivator utama yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Secara definisi, Danish & Usman (2010) mengartikan pengakuan sebagai proses penetapan status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang timbul sebagai respons atas pengakuan yang diberikan, mereka cenderung merasa bahagia saat menjalankan tugas. Bentuk pengakuan ini dapat berupa komunikasi yang menghargai atau sikap positif atasan yang menghargai pekerjaan bawahannya adanya pengakuan kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah konsep yang lebih dari sekadar tradisi lokal; ia merujuk pada karakteristik khas yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya (Pasla, B. N., 2023). Pada dasarnya, budaya adalah serangkaian pemahaman penting yang dibuat, diyakini, dan dipraktikkan secara kolektif oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok individu dengan latar belakang beragam yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama (Pasla, B. N., 2023).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Olah Data, 2025

Hipotesis

- H1: *Appreciation* Berpengaruh Secara Langsung Terhadap *Employee Engagement*.
H2: *Recognition* Berpengaruh Secara Langsung Terhadap *Employee Engagement*.
H3: *Appreciation* Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Budaya Organisasi.
H4: *Recognition* Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Budaya Organisasi.
H5: *Appreciation* Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap *Employee Engagement*.
H6: *Recognition* Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap *Employee Engagement*.
H7: Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap *Employee Engagement*.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana data dikumpulkan, diproses, dan dianalisis sesuai dengan keadaan actual. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian *Affective Events Theory* (AET). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Langgudu yang berlokasi di Jl. Lintas Tente-Karumbu, Desa Karumbu, Kec. Langgudu, Kab. Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2024 Sampai Dengan April 2025. Populasi pada penelitian ini adalah generasi pegawai Kantor Camat Langgudu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, yaitu pengambilan seluruh jumlah populasi pegawai di Kantor Camat Langgudu.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

1. Convergent Validity

a. Loading Factor

Tabel 4. 1 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity

Instrumen	X1	X2	Y	Z	Ket.
X11	.0833				Valied
X12	.696				Valied
X13	.74				Valied
X14	.893				Valied
X15	.69				Valied
X21		.831			Valied
X22		.734			Valied
X23		.839			Valied
X24		.826			Valied
X25		.766			Valied
Y11			.707		Valied
Y12			.785		Valied
Y13			.785		Valied
Y14			.606		Valied
Y15			.842		Valied
Z11				.751	Valied
Z12				.703	Valied
Z13				.844	Valied
Z14				.766	Valied
Z15				.713	Valied

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Output nilai *loading factor* memiliki nilai >loading factor 0.60-0.70. Sehingga semua dikatakan valid.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. 2 Hasil AVE Uji Convergent Validity

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Appreciation	.600	Valied
Recognition	.640	Valied
Employee Engagement	.562	Valied

Budaya Organisasi	.573	Valied
-------------------	------	--------

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Nilai AVE masing-masing variabel adalah *appreciation* sebesar 0.600, *recognition* sebesar 0.640, *Employee Engagement* sebesar 0.562, dan budaya organisasi sebesar 0.573. Keempat variabel tersebut dikategorikan sebagai valid.

2. Discriminant Validity

Tabel 4. 3 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity

Insturmen	<i>Appreciation</i>	<i>Recognition</i>	<i>Employee Engagement</i>	Budaya Organisasi	Ket.
X11	.833	.523	.785	.737	Valied
X12	.696	.548	.640	.651	Valied
X13	.740	.607	.678	.648	Valied
X14	.893	.572	.788	.844	Valied
X15	.690	.610	.655	.581	Valied
X21	.602	.831	.697	.596	Valied
X22	.605	.734	.602	.703	Valied
X23	.650	.839	.785	.66	Valied
X24	.533	.826	.594	.582	Valied
X25	.618	.766	.668	.569	Valied
Y11	.584	.648	.707	.573	Valied
Y12	.733	.523	.785	.737	Valied
Y13	.650	.739	.785	.660	Valied
Y14	.508	.460	.606	.602	Valied
Y15	.747	.665	.842	.690	Valied
Z11	.696	.548	.640	.751	Valied
Z12	.605	.634	.602	.703	Valied
Z13	.843	.572	.788	.844	Valied
Z14	.593	.607	.636	.766	Valied
Z15	.674	.515	.616	.713	Valied

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Uji Reliabilitas

1. Composite Reliability

Tabel 4. 4 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite reliability	Keterangan
<i>Appreciation</i>	.881	Reliebel
<i>Recognition</i>	.899	Reliebel
<i>Employee Engagement</i>	.864	Reliebel
Budaya Organisasi	.870	Reliebel

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Berdasarkan table 4.4. Menunjukkan bahwa nilai *Composite reliability* untuk konstruk atau variabel *appreciation* sebesar 0.881, *recognition* sebesar 0.899, *Employee Engagement* sebesar 0.864, dan budaya organisasi sebesar 0.870. Semua nilai *Composite reliability* tersebut berada >0.60-0.70. sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

2. Cronbach's Alpha

Tabel 4. 5 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Appreciation</i>	.829	Reliebel
<i>Recognition</i>	.859	Reliebel
<i>Employee Engagement</i>	.801	Reliebel
Budaya Organisasi	.812	Reliebel

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Berdasarkan Tabel 4.5. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk konstruk atau variabel *appreciation* sebesar 0.829, *recognition* sebesar 0.859, *Employee Engagement* sebesar 0.801 dan variabel budaya organisasi sebesar 0.812. Semua nilai *Cronbach's Alpha* tersebut berada >0.60. sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Inner Model

R Square (R^2)

Tabel 4. 6 Hasil Uji *R Square* (R^2)

Var. Dependen	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Employee Engagement</i>	.896	.89
Budaya Organisasi	.873	.869

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Berdasarkan Tabel 4.6. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk konstruk atau variabel *appreciation* sebesar 0.829, *recognition* sebesar 0.859, *Employee Engagement* sebesar 0.801 dan variabel budaya organisasi sebesar 0.812. Semua nilai *Cronbach's Alpha* tersebut berada >0.60. sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Signifikasi (Pengujian Hipotesis)

1. Hasil *Bootstrapping* Efek Langsung *Direct Effect*

Tabel 4. 7 Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect*

Koefisien Jalur	Original sample	T statistics	P values	Ket.
X1 -> Z -> Y	-.034	.383	.351	Tidak Terbukti
X2 -> Z -> Y	-.008	.344	.365	Tidak Terbukti

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa *appreciation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.694, T statistik 6.687 (>1.96), dan P value 0.00 (<0.05).

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa *appreciation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.784, T statistik 12.551 (>1.96), dan P value 0.00 (<0.05).

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa *recognition* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.352, T statistik 4.363 (>1.96), dan P value 0.00 (<0.05).

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa *recognition* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.188, T statistik 2.742 (>1.96), dan P value 0.003 (<0.05).

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar -0.044, T statistik 0.383 (<1.96), dan P value 0.351 (>0.05).

2. Hasil *Bootstrapping* Effect Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 4. 8 Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect*

Koefisien Jalur	Original sample	T statistics	P values	Ket.
X1 -> Z -> Y	-.034	.383	.351	Tidak Terbukti
X2 -> Z -> Y	-.008	.344	.365	Tidak Terbukti

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Berdasarkan tabel 4.8 hasil analisis menunjukan bahwa budaya organisasi tidak dapat memediasi *appreciation* dengan *Employee Engagement*, dengan nilai koefisien sebesar -0.034, T statistik 0.383 (<1.96), dan P value 0.351 (>0.05).

Berdasarkan tabel 4.8 hasil analisis menunjukan bahwa budaya organisasi tidak dapat memediasi *recognition* dengan *Employee Engagement*, dengan nilai koefisien sebesar -0.008, T statistik 0.344 (<1.96), dan P value 0.365 (>0.05).

Effect Size (f^2)

Tabel 4. 9 Hasil Uji *Effect Size* (f^2)

Variabel	Y	Z
X1	.643	2.080
X2	.455	.119
Y		
Z	.002	

Sumber: Hasil Olah Data SMART-PLS 4.1

Berdasarkan hasil tabel 4.9. dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Appreciation* terhadap *Employee Engagement*: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.241, ini adalah nilai yang menunjukkan bahwa *appreciation* memiliki pengaruh terhadap peningkatan *Employee Engagement*.
- 2) *Appreciation* terhadap budaya organisasi: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.327, ini adalah nilai yang menunjukkan bahwa *appreciation* memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi, *appreciation* memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan budaya organisasi.
- 3) *Recognition* terhadap *employee enagegemnt*: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.354, ini adalah nilai yang menunjukkan bahwa *Recognition* memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*, *Recognition* memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan *Employee Engagement*.
- 4) *Recognition* terhadap budaya organisasi: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.227, ini adalah nilai yang menunjukkan bahwa *recognition* memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi, *recognition* memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan budaya organisasi.
- 5) Budaya organisasi terhadap *Employee Engagement*: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.003, ini adalah nilai yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*, budaya organisasi tidak memberikan dampak dalam meningkatkan *Employee Engagement*.

Implikasi dan Hasil Penelitian

Instansi sebaiknya fokus pada pengembangan dan penerapan program-program *appreciation* dan *recognition* yang langsung berdampak pada *Employee Engagement*. Ini bisa berupa penghargaan bulanan, pengakuan atas pencapaian individu atau tim, dan umpan balik positif yang konsisten.

Mengingat bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap *Employee Engagement*, instansi mungkin perlu mengevaluasi elemen-elemen budaya yang ada dan bagaimana mereka dapat disesuaikan untuk mendukung inisiatif *appreciation* dan *recognition*. Mungkin ada aspek lain dari budaya organisasi yang perlu diperkuat agar dapat mendukung keterlibatan pegawai secara lebih efektif.

Hasil ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara sistem *appreciation* dan *recognition* dengan *Employee Engagement*.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya sistem *appreciation* dan *recognition* dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, serta perlunya pemahaman yang lebih dalam tentang peran budaya organisasi dalam konteks ini.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa baik Apresiasi (*Appreciation*) maupun Pengakuan (*Recognition*) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi.

Namun, terdapat temuan penting mengenai peran Budaya Organisasi dan pengaruh tidak langsung. Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *Employee Engagement*,

Budaya Organisasi tidak memediasi (menjadi perantara) pengaruh Apresiasi terhadap *Employee Engagement*. Dengan kata lain, Apresiasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui Budaya Organisasi, Budaya Organisasi tidak memediasi (menjadi perantara) pengaruh Pengakuan terhadap *Employee Engagement*. Dengan kata lain, Pengakuan tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui Budaya Organisasi.

Ringkasnya, Apresiasi dan Pengakuan merupakan faktor kunci yang secara langsung meningkatkan keterikatan karyawan (*Employee Engagement*), namun Budaya Organisasi dalam konteks penelitian ini tidak menjadi jalur pengaruh yang signifikan.

Keterbatasan

Temuan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap *Employee Engagement* dan tidak memediasi (menjadi perantara) hubungan Apresiasi/Pengakuan dengan *Employee Engagement* merupakan keterbatasan kunci.

Meskipun Apresiasi dan Pengakuan berpengaruh langsung dan signifikan, penelitian ini gagal mengidentifikasi adanya mekanisme tidak langsung yang signifikan melalui Budaya Organisasi. Hal ini membatasi pemahaman kita mengenai jalur pengaruh yang lebih kompleks (jalur mediasi) di dalam organisasi.

Meskipun instrumen diasumsikan valid dan reliabel, ada potensi bias respons (misalnya, kecenderungan responden untuk memberikan jawaban positif) yang dapat memengaruhi korelasi tinggi antara Apresiasi/Pengakuan dan *Engagement*, terutama jika diukur menggunakan kuesioner swalapor (*self-report*).

Saran

Meskipun *appreciation* dan *recognition* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Employee Engagement*. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk tidak hanya memberikan budaya organisasi secara simbolik atau umum, tetapi perlu memastikan bahwa budaya organisasi tersebut berdampak secara personal dan emosional bagi pegawai. Budaya organisasi yang dirasakan bermakna akan lebih berpotensi meningkatkan keterlibatan.

Temuan bahwa budaya organisasi tidak memediasi hubungan antara *appreciation* dan *Employee Engagement* menegaskan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung, terbuka, dan kolaboratif. Organisasi sebaiknya memperkuat budaya organisasi melalui nilai-nilai yang konsisten, kepemimpinan yang inklusif, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, karena budaya organisasi terbukti menjadi penghubung utama antara apresiasi dan keterlibatan kerja.

Recognition terbukti berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *Employee Engagement*, menunjukkan bahwa pengakuan adalah salah satu faktor paling kuat yang dapat digunakan manajemen untuk mendorong karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan. Saran bagi organisasi adalah untuk membangun sistem *recognition* yang sistematis dan terintegrasi, seperti penghargaan rutin, apresiasi berbasis kinerja, dan pengakuan antar rekan kerja (*peer recognition*), agar dampaknya maksimal.

Referensi

- Mandri, A., Komara, A. H., & David. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Putr) Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*.
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Malang). *Jurnal Kom Tek Info Fakultas Ilmu Komputer*.

- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.
- 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), 10–18.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Nurlaini, Almasdi. 2020, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT XYZ, (*Jurnal Profita*).
- Razak Mashur, Suharnanto Bambang 2020, Pengaruh Pengakuan, Kompensasi Dan Pola Komunikasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Pada PT. Eastern Pearls Flour Mills Makassar, (*Jurnal Pascasarjana STIE Nobel Indonesia*)
- Ardiansyah Tedy, 2020, *Employee Engagement* Terhadap Employee Performance (Sebuah Studi Literatur), Vol. 12, No. 2, (*Jurnal Sosio E-Kons*).
- Safitri Samud Melisa, Johnly Pio Riane, Tatimu Ventje, 2021, Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Vol. 2, No.3, (*Jurnal Productivity*).
- Nazra Fazini Harum, Suparno, 2010, Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Di Kota Banda Aceh, Vol. 4, No. 3, (*Jurnal Ilmiah mahasiswa Ekonomi Akuntansi*).

Ilham Jamil *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma