

**PENGARUH MOTIVASI, *TRAINING*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun)**

**Dhimas Lupiya Badra<sup>1)</sup>, Rizal Ula Ananta Fauzi<sup>2)</sup>, Robby Sandhi Dessyarti<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
**dhimasbadra@gmail.com**

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
**rizalula@unipma.ac.id**

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun  
**robbeyvan@gmail.com**

***Abstract***

Employee performance is one of the factors that influence the success and progress of a company. According to research conducted by Japutra & Situmorang (2021) employee performance is a summary in terms of quality, quantity, working hours and also collaboration to achieve a goal that has been set by the company. To examine the effect of motivation, training, and employee engagement on employee performance at Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun. This research was conducted based on the results of pre-research which showed that there were several problems regarding motivation, training, and employee engagement on employee performance at Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun. The results of the study prove that: (1) Motivation has a positive and significant effect on the performance of Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun employees, (2) Training has a positive and significant effect on the performance of Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun employees, (3) Employee Engagement has a positive effect and significant to the performance of the employees of Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun.

***Keywords:*** *Motivation, Training, Employee Engagement, Employee Performance*

***Abstrak***

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kemajuan suatu perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan Japutra & Situmorang (2021) kinerja karyawan adalah rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menguji pengaruh motivasi, training, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun. Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pra-riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah tentang motivasi, training, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun, (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun, (3) Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun.

***Kata Kunci:*** *Motivasi, Pelatihan, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan ialah kemampuan individu atau sebuah prestasi kerja yang telah dicapai oleh para individu maupun kelompok dalam organisasi, yang digunakan untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawab karyawan menjalankan operasional (Puji Hartatik, 2014).

Karyawan akan siap melakukan upaya apapun yang lebih besar dan hebat apabila hal yang diyakininya tersebut bisa berakibat pada penilaian kinerja karyawan yang terpuji dan tidak buruk, serta penilaian kinerja karyawan yang terpuji dan tidak buruk akan mengakibatkan pada lama atau tidaknya karyawan bertahan di suatu perusahaan dan promosi serta tentunya gaji karyawan akan mengalami peningkatan yang berkaitan guna dicapainya tujuan pribadi karyawan (Nadia, dkk, 2013).

Seperti yang terjadi di Matahari Department Store 8 Tbk Suncity Mall Kota Madiun menjelaskan mengalami penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan yang dinilai dari semua aspek yang harus dinilai pimpinan perusahaan. Aspek kejujuran mengalami penurunan 6% pada tahun 2020, dan 2% pada tahun 2021. Aspek loyalitas juga mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2020, serta pada tahun 2021 mengalami penurunan 2%. Aspek kualitas dan kuantitas pada karyawan mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 4%, dan pada tahun 2021 menurun sebesar 4%. Aspek sikap sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan pada tahun 2020 menurun 5%, dan tahun 2021 penurunan sebesar 1%. Aspek disiplin bertanggung jawab pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 2%, dan disusul tahun 2021 menurun sebesar 3%. Pada aspek kerja sama tahun 2020 menurun 8%, dan tahun 2021 juga masih mengalami penurunan sebesar 3%. Aspek ketepatan waktu pada tahun 2020 tidak menurun dari tahun 2019 dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 2%. Aspek penilaian terakhir yaitu pemahaman yang mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 2%, dan tahun 2021 sebesar 3%.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Zameer dkk, (2014) bahwa sebuah motivasi itu sendiri memiliki hasil pengaruh yang sangat kuat pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Akhmal & Safitri Y, (2017) Pelatihan dilakukan untuk membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan untuk proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Hasil penelitian Vorina et al., (2017) keterlibatan karyawan atau employee engagement yaitu pendekatan di tempat kerja yang dirancang dengan baik untuk memastikan bahwa karyawan pada tempat kerja tersebut dapat berkomitmen pada nilai, dan tujuan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, serta termotivasi ikut serta berkontribusi pada

keberhasilan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi, *training*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun.

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

#### **Motivasi**

Menjelaskan motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Widhianingrum, 2017). Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan (Nuraldy, 2020).

#### **Training**

Menjelaskan pelatihan atau training adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas (Supriatna dan Sutisna, 2017)

Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Berdasarkan definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat dilakukan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Kosdianti dan Sunardi, 2021).

#### **Employee Engagement**

*Employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya (Handoyo dan Setiawan, 2017).

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena *employee engagement* itu sendiri adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Wicaksono dan Rahmawati, 2020).

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Japutra dan Situmorang, 2021)

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suratman Hadi, 2019)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah 4 (empat) bulan.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel independent ialah motivasi, *training*, *employee engagement*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data Penelitian

Konsep sampel merupakan bagian kecil dari jumlah populasi yang ditentukan untuk dimanfaatkan dalam proses pengambilan data dalam sebuah penelitian. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yang berjumlah 150 orang, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

**Tabel 1 Jumlah Populasi**

NO	Bagian	Jumlah
1	Pramuniaga	124 Orang
2	Kasir	12 Orang
3	Ekspedisi	4 Orang
4	Gudang	10 Orang

Jumlah Sampel	150 Orang
---------------	-----------

*Sumber : Data Diolah*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 Orang. Sampel yang diambil berjumlah 150 Orang, hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan sampel. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan sebelumnya maka diperoleh jumlah sampel sebesar 150 Orang.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode Komlogorov smirnov. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (two tailed test), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan meihalt nilai signifikansi pada 0,05. Jika signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33949909
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,044
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,207 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 2 dapat dinyatakan bahwa hasil uji normalitas variabel motivasi, training, employee engagement, dan kinerja karyawan nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu 0,207. Hal ini menunjukkan bahwa data dari semua variabel

berdistribusi nolrml sehingga memenuhi prasyarat analisis untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,395	2,343		4,437	,035
	Motivasi	,239	,048	,411	5,006	,018
	Training	,024	,102	,019	3,237	,013
	Employee Engagement	,090	,084	,084	3,066	,028
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel (Y). Variabel ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel (Y). Variabel ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap (Y).

### Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,406 <sup>a</sup>	,165	,148	3,37363	2,033
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Training, Motivasi					

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai nilai R square 0,148 atau 14.8%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, training, dan employee engagement mallmpu mempengaruhi sebesar 14.8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 85.2% dipengaruhi oleh variabel ain diuar mode penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai penagruh motivasi, training, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada karyawan Matahari Department Store Tbk Suncity Mall Madiun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Motivasi merupakan variabel independent dalam penelitian ini. Dari hasil regresi linier berganda variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 23,9%. Sedangkan untuk hasil uji t pada tabel dapat dilihat bahwa motivasi memiliki nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,050$  dan nilai t-hitung  $5.006 > 1.655$ . Dari hasil uji hipotesis ini disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Training merupakan variabel independent dalam penelitian ini. Dari hasil regresi linier berganda variabel training akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,4%. Sedangkan untuk hasil uji t pada tabel dapat dilihat bahwa motivasi memiliki nilai signifikan sebesar  $0,013 < 0,050$  dan nilai t-hitung  $3.237 > 1.655$ . Dari hasil uji hipotesis ini disimpulkan bahwa training berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Employee Engagement merupakan variabel independent dalam penelitian ini. Dari hasil regresi linier berganda variabel employee engagment akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 9%. Sedangkan untuk hasil uji t dapat dilihat bahwa motivasi memiliki nilai signifikan sebesar  $0,028 < 0,050$  dan nilai t-hitung  $3.066 > 1.655$ . Dari hasil uji hipotesis ini disimpulkan bahwa training berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memperkaya referensi terkait faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Abriham. E. E. (2021). The efect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Hal. 1- 15.

- Aguinis. H.V dan Kraiger. K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations and society. *Annual Review of Psychology*. Vol. 60. No. 1. Hal. 451- 474
- Agrawal. S. (2015). Predictors of employee engagement: A public sector experience. *Strategic HR Review*, Vol. 14. No. 2.
- Akhmal, A., & Safitri Y, Y. (2017). Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis Administrasi*, 06, 13–21.
- Ardiyani. N. H dan Kusuma. H. (2016) Asuhan Keperawatan Praktis Berdasarkan Penerapan Diagnosa Nanda, NIC, NOC, dalam Berbagai Kasus. Yogyakarta: Mediacion Publishing Yogyakarta.
- Arimby. Erana. (2016). Pengaruh Kompensasi Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Batam: Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Bakker. A.B. (2017). Strategic and proactive approacher to work engagement. *Organizational Dynamics*. Vol. 46. Hal. 67- 75.
- Basuki, A. T. (2016). Analisa Regresi. Raja Grafindo Persada.
- Dahlan. (2018). Kepemimpinan di Era Otonomi Daerah. Bandung: CV. Mujahidin Press.
- Dessler. Gary. (2011). Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga.
- Dessyarti, R. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124. <https://doi.org/10.33319/jeko.v7i2.1>
- Gozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja KaryaHandoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.wan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hertomo, Nurul Khastelia; Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Indah Puji Hartatik. (2014) Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana
- Japutra, A., & Situmorang, R. (2021). The repercussions and challenges of COVID- 19 in the hotel industry: Potential strategies from a case study of

- Indonesia. *International Journal of Hospitality Management*, 95(February), 102890. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102890>
- Karami. A. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee performance case study: Isfahan Regional Electric Company. Vol. 3. No. 9. Hal. 36
- Karen. R. J., Sunyoung. P., Kenneth. R. B. (2018). Perceptions of Customer Service Orientation, Training, and Employee Engagement in Jamaica's Hospitality Sector. *European Journal of Training and Development*. Hal. 191- 209.
- Kasmis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khan. W.I dan Iqbal. Y. (2013). An investigation of the relationship between work wotivation and employee engagement, a study on allied bank of Pakistan (Master Thesis).
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.298>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Indospice di manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Muliawan, D. (2017). Pengaruh keterikatan karyawan ( employee engagement) terhadap kinerja karyawan di pt. Badja baru palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2, 69–78*.
- Nadia, K, P., Sugih, A, P., Aulia, I. (2013) Penggunaan Expectancy Theory dalam Upaya Mengukur Motivasi Kerja Karyawan di PDAM X. *Jurnal Teknik Industri FT USU*. Vol. 2. No. 1. Hal. 32- 36.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bangun jaya persada di jakarta. *Manajemen Dan Akuntansi*, 15, 80–86.

- Purwati, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. In *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* (Vol. 1, Issue 1, p. 70). <https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>
- Randy. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Arita Prima Indonesia Tbk. di Batam. *Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam*.
- Rich. B.L., Lepine. J.A., dan Crawford. E.R. (2015). Job engagement antecedents and effects on job performance. *Academy of Management*. Vol. 53. No. 3. Hal. 617- 635.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/32>
- Sinambela. Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadai di Jakarta. *Ekonomi Efektif*, 4(2), 5992248.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriatna, A., & Sutisna, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 43. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.92>
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Suwarto. (2007). *Dasar Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. UNS Press.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41. <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Theodora O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2)(2), 187–194. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615/3283>
- Vigoda. Gadot. E. (2013). Reactions to organizational politics: A cross cultural examination in Israel and Britain. *Journal Human Relation*. Vol. 54. No. 11. Hal. 1483- 1518.

- Vorina, A., Simonic. M dan Vlasova. M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic Themes*. Vol. 55. No. 2. Hal. 243- 262.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada. Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193. <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124>
- Yuyun. Yuniar. Darmawan. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja di Prama Sanur Bali. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Hal. 1265- 1290.
- Yudiani. E. (2017). Work engagement karyawan PT Bukit Asam Persero. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol 3. No. 1. Hal. 21- 32.
- Zameer. H., Ali. S., Nisar. W., dan Amir. M. (2014) The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *Internasional Journal of Academic Research Accounting Finance and Management Sciences*. Vol. 4. Hal 293- 298.