

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Previous Employee Involvement in Pasuruan Bottled Drinking Water Supply Factory**

*Keterlibatan Karyawan Sebelumnya di Pabrik Pemasok Air Minum dalam Kemasan Pasuruan*

**Vania Rahma Nurhadiyanti, vaniarahma2408@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This quantitative study explored the relationships between motivation, career development, job satisfaction, and employee engagement at PT. Erindo Mandiri (Aquase) Pasuruan. The research involved 134 randomly sampled employees who completed a Likert scale questionnaire. Using the SmartPLS program, structural equation modeling was employed to analyze the data. The results indicated significant effects of motivation and career development on job satisfaction and employee engagement. Furthermore, job satisfaction was found to mediate the influence of motivation and career development on employee engagement. These findings emphasize the importance of nurturing motivation, providing career development opportunities, and enhancing job satisfaction to foster higher levels of employee engagement. The implications suggest that organizations can utilize these insights to design targeted interventions and policies, creating a positive work environment that enhances employee well-being and contributes to improved organizational performance.

#### **Highlights:**

- Motivation and Career Development: Key drivers of employee engagement.
- Job Satisfaction as a Mediator: Examining its role in linking motivation and career development to employee engagement.
- Implications for Organizational Performance: Utilizing findings to enhance employee engagement and promote positive work environments.

**Keywords:** Motivation, Career Development, Job Satisfaction, Employee Engagement

Published date: 2023-06-26 00:00:00

## Pendahuluan

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Karena sumber daya manusia merupakan harta atau aset paling berharga dan yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia. [1]

Salah satu faktor yang harus diperhartikan perusahaan adalah *employee engagement* (keterikatan karyawan) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, *Employee engagement* adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerjanya, faktor yang mempengaruhi adalah motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja. [2]

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru, Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa motivasi yang dimiliki seseorang dalam bekerja, pada akhirnya akan mempengaruhi jenjang karir yang dicapai, sehingga peningkatan terhadap motivasi diri dirasa penting untuk lebih mengembangkan karir.[3]

Pengembangan karir suatu proses berkesinambungan yang di lalui setiap individu dalam melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang di sesuaikan dengan kondisi organisasi ketika kondisi organisasi besar maka peluang untuk mengembangkan karir akan semakin besar, dan sebaliknya kondisi organisasi pada perusahaan peluang kecil maka peluang untuk pengembangan karir akan semakin sulit. [4]

kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penelitian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.[5]

Penelitian ini mengambil objek di PT. Erindo Mandiri ( Aquase ) Pasuruan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan air minum dalam kemasan (AMDK), PT. Erindo Mandiri merupakan perusahaan industri air minum dalam kemasan yang didirikan oleh Bapak Tjipta Soedjarwo Tjoek pada tanggal 10 Mei 1988 dengan kantor pusat di Surabaya.Terdapat berbagai ukuran kemasan yang digunakan, yaitu kemasan galon 19 liter, kemasan botol 600 ml dan 1500 ml, serta kemasan cup 220 dan 240 ml. Air yang digunakan berasal dari air tanah dengan kedalaman 120-150 meter dari permukaan tanah. PT Erindo Mandiri memiliki empat sumber air bawah tanah yang berada dalam area produksi sehingga dapat langsung diolah.[6]

Berdasarkan uraian diatas maka yang dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu PT Erindo Mandiri. Banyak karyawan yang keluar masuk ke perusahaan karena kurangnya keterikatannya karyawan terhadap perusahaan.[7]

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk melihat hubungan setiap variabel bebas yaitu motivasi (X1), pengembangan karir (X2), terhadap variabel terikat yaitu *employee engagement* (keterikatan karyawan) (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Dan untuk metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode *survey*, yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk pengumpulan data yang akan dilakukan secara langsung pada PT. Erindo Mandiri ( Aquase ) Pasuruan. Lokasi penelitian ini pada PT. Erindo Mandiri ( Aquase ) Pasuruan dengan jumlah sampel 134 karyawan. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dan teknik sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.Dalam penelitian ini teknik yang akan digunakan untuk pengumpulan data ialah dengan menggunakan kuisioner (angket) yang telah valid dan reliable serta menggunakan skala likert. Setelah data dikumpulkan menggunakan teknik statistika multivariat regresi(*Partial Least Square*)PLS 3.0

Analisis data meliputi uji Analisis data meliputi uji *Convergent Validity*, *Discriminan Validity* dan *Composite Reability* dan *Multicollinearitas*. Selanjutnya pengujian model meliputi uji Model pengukuran (*outer model*) digunakan buat memperhitungkan validitas serta reabilitas model, dan model structural (*inner model*) yang umunya pula disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *sibstantive theory*) yang mana menggambarkan ikatan antar variabel laten bersumber pada *substantive theory*.



## Hasil dan Pembahasan

### A. Frekuensi Tanggapan Responden

Dalam penelitian terdapat 2 variabel independen atau bebas dengan notasi penyebutan yakni “X” yang meliputi variabel motivasi, pengembangan karir. Serta variabel Intervening yaitu *kepuasan kerja* dan variabel dependen atau variabel bebas yaitu *Employee engagement*.

Persepsi responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkatan interval yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS), dengan skor 1, Tidak Setuju (ST), dengan skor 2, Netral (N), dengan skor 4, Sangat Setuju (SS), dengan skor 5. Jawaban responden terhadap butiran pernyataan dapat dijabarkan pada tabel berikut ini :

### B. Analisis Data

#### a) Hasil Pengujian Validitas Konvergen

	Motivasi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja	Keterikatan Karyawan
X1.1	0,810			
X1.2	0,810			
X1.3	0,780			
X1.4	0,758			
X1.5	0,822			
X2.1		0,850		
X2.2		0,855		
X2.3		0,831		
X2.4		0,802		
X2.5		0,819		
Z.1			0,790	
Z.2			0,827	
Z.3			0,852	
Z.4			0,784	
Z.5			0,807	
Z.6			0,776	
Y.1				0,799
Y.2				0,782
Y.3				0,838
Y.4				0,892
Y.5				0,836
Y.6				0,802

**Table 1.** Nilai Loading Factor Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai loading factor pada item penelitian sudah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah valid dan memenuhi kriteria.

#### b) Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

	Motivasi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja	Keterikatan Karyawan
X1.1	0,810	0,639	0,633	0,557
X1.2	0,810	0,671	0,633	0,519
X1.3	0,780	0,634	0,681	0,603
X1.4	0,758	0,653	0,652	0,598
X1.5	0,822	0,642	0,722	0,602
X2.1	0,722	0,850	0,730	0,641
X2.2	0,640	0,855	0,678	0,566
X2.3	0,660	0,831	0,698	0,567



X2.4	0,571	0,802	0,624	0,589
X2.5	0,772	0,819	0,733	0,615
Z.1	0,722	0,699	0,790	0,585
Z.2	0,640	0,670	0,827	0,650
Z.3	0,660	0,667	0,852	0,608
Z.4	0,571	0,611	0,784	0,525
Z.5	0,772	0,702	0,807	0,598
Z.6	0,628	0,682	0,776	0,597
Y.1	0,758	0,598	0,615	0,799
Y.2	0,705	0,632	0,670	0,782
Y.3	0,623	0,589	0,619	0,838
Y.4	0,617	0,623	0,625	0,892
Y.5	0,685	0,570	0,568	0,836
Y.6	0,645	0,531	0,543	0,802

**Table 2.** Nilai Cross Loading Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pada variable laten memiliki nilai lebih tinggi dari konstraknya sendiri daripada konstruk lain sebagai syarat terpenuhinya validitas diskriminan.

c) Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Motivasi	0,856	0,897
Pengembangan Karir	0,888	0,918
Kepuasan Kerja	0,892	0,918
Keterikatan Karyawan	0,906	0,928

**Table 3.** Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian sudah *reliabel* atau handal jika digunakan berulang kali.

d) Hasil Pengujian Multikolonieritas

	VIF
X1.1	2,040
X1.2	2,089
X1.3	1,699
X1.4	1,615
X1.5	1,972
X2.1	2,308
X2.2	2,501
X2.3	2,189
X2.4	1,958
X2.5	1,989
Z.1	2,031
Z.2	2,204
Z.3	2,816
Z.4	2,124
Z.5	2,137
Z.6	1,881
Y.1	2,216
Y.2	2,207
Y.3	2,646

Y.4	3,684
Y.5	2,927
Y.6	2,316

**Table 4.** Hasil Pengujian Multikolonieritas Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multicollinearitas antar variable independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF <5 sesuai batasan yang direkomendasikan dalam PLS.

e) Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

1. Hasil Pengujian R Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0,770
Keterikatan Karyawan	0,598

**Table 5.** Nilai R Square Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Nilai R-Square dari variabel kepuasan kerja sebesar 0.770 berarti variabilitas konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh konstruk motivasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 77% sisanya 33% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini. Selanjutnya Nilai R-Square dari variabel keterikatan karyawan sebesar 0.598 berarti variabilitas konstruk keterikatan karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan sebesar 59.8% sisanya 40.2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

f) Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Keterikatan Karyawan	0,269	0,261	0,105	2,570	0,010
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,464	0,457	0,082	5,670	0,000
Pengembangan Karir -> Keterikatan Karyawan	0,233	0,237	0,106	2,195	0,029
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0,457	0,456	0,076	6,033	0,000
Kepuasan Kerja -> Keterikatan Karyawan	0,319	0,307	0,145	2,208	0,028

**Table 6.** Hasil Uji Significant Weight Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap keterikatan karyawan hipotesis pertama diterima karena memiliki nilai Tstatistik 2,570> dari 1.96 dan nilai P-value 0,010 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja hipotesis kedua diterima karena memiliki nilai Tstatistik 5,670> dari 1.96 dan nilai P-value 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan hipotesis ketiga diterima karena memiliki nilai Tstatistik 2,195> dari 1.96 dan nilai P-value 0,029 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja hipotesis keempat diterima karena memiliki nilai Tstatistik 6,033> dari 1.96 dan nilai P-value 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan hipotesis kelima diterima karena memiliki nilai  $T_{statistik} 2,208 >$  dari 1.96 dan nilai  $P\text{-value} 0,028 <$  0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

## 2. Pengaruh tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi ->Kepuasan Kerja -> Keterikatan Karyawan	0,148	0,143	0,075	1,987	0,047
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja -> Keterikatan Karyawan	0,146	0,139	0,070	2,079	0,038

**Table 7.** Hasil Uji Indirect Effect Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui hubungan motivasi terhadap keterikatan karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja signifikan dengan nilai T statistik 1.987 lebih dari 1.96 dan nilai  $p\text{-value}$  0.047 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti konstruk kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi hubungan antara motivasi dan keterikatan karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diterima.

Selanjutnya dapat diketahui hubungan pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja signifikan dengan nilai T statistik 2.079 lebih dari 1.96 dan nilai  $p\text{-value}$  0.038 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti konstruk kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir dan keterikatan karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diterima.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan secara rinci pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti dari Parimita, Khoiriyah, Handaru yang membuktikan bahwa masing-masing karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja sehingga hal tersebut mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan tersebut [8].

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti dari Wahyuningtyas membuktikan bahwa masing-masing karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan merasa memiliki atau terikat terhadap perusahaan tempat dia bekerja [9].

3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti dari Rohmah membuktikan bahwa sudah terdapat program pengembangan karir yang layak bagi karyawan sehingga hal tersebut mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan tersebut [10].

4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti dari Doyana dan Rinawati membuktikan bahwa sudah terdapat program pengembangan karir yang layak bagi karyawan sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan merasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja [11].

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Hal ini sejalandengan penelitian yang diteliti dari Affini dan Surip membuktikan bahwa karyawan sudah merasakan kepuasan kerja sehingga mengakibatkan adanya rasa memiliki terhadap perusahaan [12].

6. Motivasi berpengaruh langsung terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) melalui sebagai variabel intervening.

Hal ini sejalan dengan penelitian menjelaskan bahwa dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan pengaruh motivasi terhadap keterikatan karyawan [13].

7. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti dari Bahri dan Nisa (2017) membuktikan bahwa dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan [14].

## References

1. Adi A. N., & Fithriana, N. (2018). EMPLOYEE ENGAGEMENT (PADA SEKTOR BISNIS DAN PUBLIK). Malang: Internasional Research and Development for Human Beings.
2. Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Yang Berdampak Pada Turnover Intentions . Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, vol. 4, No.1 , 113-127.
3. Akbar, M. R. (2013). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT. Jurnal of Social and Industrial Psychology , 10-18.
4. Ardan, Komang, I., Mujiatin, N. W., & Mudiarta, I. W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Edisi Pertama.
5. Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol.18, No.1 , 9-15.
6. Dayona, G., & RinaWati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di PT Andalan Vinance Indonesi. Indonesia Membanguin, Vol.15, No.2 , 39-61.
7. Firdinata, A. P., & Mas'ud, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee engagement Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Jurnal Of Management, Vol.6, No.4 , 1-10
8. Ghozali, I. &. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
9. Hayati, keumala & Caniago, Indra. 2012. "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance". International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science. Elsevier- Procedia. pp 272-277
10. Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16, No.2 , 459-470.
11. Khusaiman, S. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK RIAU KEPRI KANTOR PUSAT PEKANBARU. Faculty Of Economics Riau University, JOM Fekon, Vol.4, No.1 .
12. Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Edisi Kelima, Cetakan Pertama: BPFE Yogyakarta.
13. Mohyi, A. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
14. Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Jurnal Bisnis Administrasi, Vol.7, No.2 , 33-39.
15. Paramita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol.9, No.1 , 125-144.
16. Prativi, A. Y., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Organizational Justice Terhadap Employee Engagement Melalui Organizational Identification. Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship , 128-145.
17. Racmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement . e-Proceeding Of Management, Vol.2, No.3 , 1-9.
18. Riduwan, & Engkos. (2014). Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur . Bandung: Alfabeta.
19. Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Gula Tjoekir, Jombang. Journal Of Business And Innovation Management, Vol.2, No.2 , 147-162.
20. Schieman, W. A. (2011). Reinventing Talent Management: How to Maximize Performance in the New Marketplace, Alignment Capability, Engagement. Jakarta: PPM Manajemen.
21. Setiati, R., & Hikmawati, E. (2020). Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja . Forum Ilmiah, Vol.17, No.2 , 1-9.
22. Sugiono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Cetakan 14: Alfabeta.
23. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: ALFABETA.
24. Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta, Cetakan ke 2: Alfabeta.
25. Wahyuningtyas, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Penempatan Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Pegawai Generasi Y dan Z KPP Pertama Kediri. Ilmu

# Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3856 . Article type: (Business and Economics)

Manajemen, Vol.7, No.04 , 347-354.