

PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AEROFOOD INDONESIA UNIT SURABAYA

Dinda Kurnia Sari¹, Rifki Suwaji²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Jl. Gunung Anyar Indah, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia
Email: dindakurnia751@gmail.com

Article History

Received: 04-06-2026

Revision: 16-06-2026

Accepted: 18-06-2026

Published: 20-06-2026

Abstract. This study aims to analyze the influence of Corporate Social Responsibility (CSR), Employee Engagement, and Career Development on employee performance at PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. The study used a quantitative approach with a sample of 85 employees selected using random sampling techniques. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics. The results of the study indicate that partially only Employee Engagement has a significant effect on employee performance, while Corporate Social Responsibility and Career Development have no significant effect. However, simultaneously all three variables have a significant effect on employee performance. This finding indicates that employee engagement is the most influential factor in improving performance. The research model is able to explain 36.7% of the variation in employee performance, while the rest is influenced by other factors outside the study. Therefore, companies need to strengthen strategies to increase employee engagement and optimize the implementation of CSR and career development programs to support sustainable performance improvement.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, Career Development, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR), *Employee Engagement*, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 85 karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *IBM SPSS Statistics*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Corporate Social Responsibility* dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja. Model penelitian mampu menjelaskan 36,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat strategi peningkatan keterlibatan karyawan serta mengoptimalkan implementasi program CSR dan pengembangan karir untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Corporate Social Responsibility*, *Employee Engagement*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

How to Cite: Sari, D. K & Suwaji, R. (2026). Pengaruh *Corporate Social Responsibility*, *Employee Engagement*, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 2291-2300. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.6070>

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Pada sektor jasa, kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien (Robbins & Judge, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa katering penerbangan dan katering industri yang dituntut untuk menjaga kualitas layanan, ketepatan waktu, serta standar operasional yang tinggi. Dalam industri jasa, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Namun demikian, perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan pelanggan terhadap kualitas pelayanan. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan keterikatan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang diperkirakan memengaruhi kinerja karyawan adalah *Corporate Social Responsibility* (CSR). *Corporate Social Responsibility* merupakan komitmen perusahaan untuk menjalankan aktivitas bisnis yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan lingkungan secara berkelanjutan (Anshary, 2025). Implementasi CSR yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan dan menumbuhkan kebanggaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa bangga terhadap perusahaan cenderung menunjukkan komitmen dan kontribusi yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain CSR, *Employee Engagement* juga menjadi faktor penting yang berhubungan dengan kinerja karyawan. *Employee engagement* menggambarkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Suahyowati & Hendrawan, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam bekerja, memiliki loyalitas yang tinggi, serta bersedia

memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Menurut Dessler (2020), pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan peluang karir di masa depan. Program pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan melihat adanya kesempatan untuk berkembang dan mencapai posisi yang lebih baik dalam organisasi. Sebaliknya, keterbatasan peluang pengembangan karir dapat menurunkan semangat kerja dan memengaruhi kinerja karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa CSR, *employee engagement*, dan pengembangan karir memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian Anshary (2025) menemukan bahwa implementasi CSR mampu meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan melalui peningkatan identifikasi karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, penelitian Sucahyowati dan Hendrawan (2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian Dessler (2020) juga menjelaskan bahwa pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam dan umumnya menguji masing-masing variabel secara terpisah. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, dan Pengembangan Karir dalam satu model penelitian yang komprehensif pada industri jasa katering penerbangan masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik industri jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan memerlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) berupa pengujian pengaruh *Corporate Social Responsibility*, *Employee Engagement*, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya, yang hingga saat ini masih jarang dikaji dalam konteks industri jasa katering penerbangan di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Corporate Social Responsibility*, *Employee Engagement*, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Hasil

penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini sangat sesuai dengan tujuan penelitian ini yang ingin mengetahui pengaruh *corporate social responsibility*, *employee engagement*, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara objektif dan sistematis (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Aerofood Indonesia yang berjumlah 327 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling karena populasi karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya bersifat relatif homogen. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 85 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Instrumen utama penelitian berbentuk kuesioner tertutup dengan skala likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi perusahaan. Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, artikel ilmiah, *observasi*, jurnal akademik, serta sumber *online* yang dapat dipercaya. Data yang terkumpul akan diolah menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan beberapa tahap pengujian sebagai berikut:

- Uji validitas; menurut Sugiyono (2022) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, di mana instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.
- Uji reliabilitas; uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi sebuah kuesioner dalam mengukur konstruk atau variabel tertentu. Menurut Ghazali (2018), sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih dari 0,60.
- Uji asumsi klasik; untuk menilai keandalan model regresi yang diterapkan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *IBM SPSS Statistics*. Analisis diawali dengan penyusunan model regresi linear berganda untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, dilakukan uji t (parsial) untuk

mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara individual, serta uji F (simultan) untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis tersebut digunakan sebagai dasar untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

A = Konstanta

X₁ = Corporate Social Responsibility

X₂ = Employee Engagement

X₃ = Pengembangan Karir

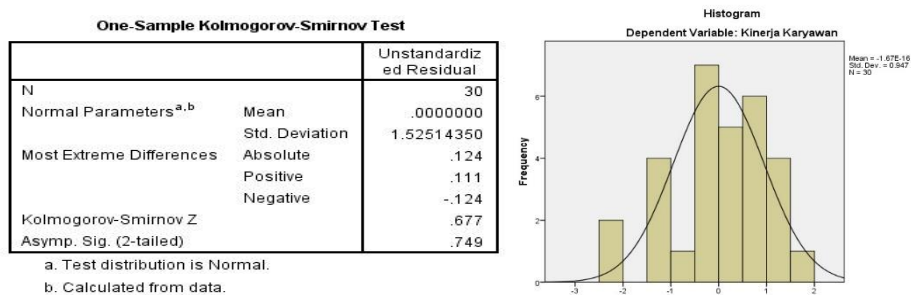
e = Faktor pengganggu (Error)

HASIL DAN DISKUSI

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,749 (> 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Temuan tersebut diperkuat oleh grafik histogram yang memperlihatkan pola distribusi mendekati kurva normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolenieritas

Tabel 2. Uji multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.673	3.893		1.714	.098		
	CSR	.020	.080	.041	.246	.807	.806	1.241
	Employee Engagement	.876	.206	.819	4.251	.000	.588	1.702
	Pengembangan karir	-.227	.131	-.356	-1.737	.094	.519	1.926

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolenieritas yang ditunjukkan pada tabel Coefficients, diketahui bahwa seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.641	2.071		.310	.759
	CSR	-.052	.042	-.253	-1.232	.229
	Employee Engagement	-.025	.110	-.055	-.227	.822
	Pengembangan karir	.107	.070	.395	1.543	.135

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel coffecients seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Pengujian Hipotesis H1, H2, dan H3 Menggunakan Uji t (parsial)

Tabel 4. Uji t (regresi linear berganda)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.673	3.893		1.714	.098
	CSR	.020	.080	.041	.246	.807
	Employee Engagement	.876	.206	.819	4.251	.000
	Pengembangan Karir	-.227	.131	-.356	-1.737	.094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,807 ($> 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar 0,246 lebih kecil dari 1,706, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel *Employee Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar 4,251 lebih besar dari 1,706. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,094 ($> 0,05$) dengan nilai t sebesar -1,137 lebih kecil dari 1,706. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara parsial hanya variabel *Employee Engagement* yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan.

Analisis Pengujian Hipotesis H4 Menggunakan Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.344	3	17.115	6.597	.002 ^b
	Residual	67.456	26	2.594		
	Total	118.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, CSR, Employee Engagement

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,597 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Sementara itu, nilai F tabel sebesar 2,98. Jika dibandingkan: F hitung 6,597 lebih besar dari F tabel 2,98. Serta nilai Sig 0,002 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR), *Employee Engagement*, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam model regresi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Corporate Social Responsibility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Rinofah et al., (2023) menunjukkan bahwa *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Selain itu, beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

apabila dilakukan secara optimal. Penelitian oleh Hutamto (2023) menunjukkan bahwa program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga berdampak langsung pada produktivitas. Selain itu, penelitian oleh Christon dan Saputra (2024) juga menunjukkan bahwa pengembangan karyawan, termasuk pelatihan dan peningkatan keterampilan, memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Setyawan et al., (2023) menunjukkan bahwa *employee engagement*, *public service motivation* dan *affective commitment* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.367	1.61073

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, CSR, Employee Engagement

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR), *Employee Engagement*, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 43,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 56,8% (100% - 43,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,367 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel *Corporate Social Responsibility*, *Employee Engagement*, dan Pengembangan Karir dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya, sehingga semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Pengembangan Karir tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

secara parsial. Namun, ketika diuji secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi berbagai praktik manajemen sumber daya manusia yang saling mendukung. Selain itu, model penelitian mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan di PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan *employee engagement* sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan implementasi CSR dan program pengembangan karir agar memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang memberikan manfaat langsung kepada karyawan, memperkuat *employee engagement* melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, serta pemberian penghargaan yang sesuai, dan melakukan evaluasi terhadap program pengembangan karir agar lebih selaras dengan kebutuhan serta harapan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

REFERENSI

- Anshari, N. A. F. (2025). Pengaruh Institutional Ownership, Corporate Social Responsibility, dan Capital Intensity terhadap Tax Avoidance. *Soetomo Accounting Review*, 3(1), 58-73.
- Christon, C., & Saputra, A. (2024). Analisis proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Anhong Media International*. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 40–53. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1451>
- Hutamto, D. S. (2023). Pengaruh rekrutmen dan kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT. *Tractorindo Mitra Utama*. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.475>
- Rinofah, R., Kusumawardani, R., & Putri, P. N. (2023). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(01), 40-52.

- Setyawan, A. A., Ningsih, Y., Utami, E. Y., Yakin, I., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Public Service Motivation Dan Affective Commitment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke-29). Penerbit ALFABETA
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.