

EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A CATALYST FOR ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Nursyidah

Politeknik Negeri Lhokseumawe, Aceh, email: nursyidah67@yahoo.com

Received Date. 01 Januari 2025 Revised Date. 16 Januari 2025 Accepted Date. 25 Januari 2025	ABSTRACT <i>This study aims to analyze employee engagement as a key factor in improving organizational performance through a Systematic Literature Review (SLR) method. A total of 10 national journal articles published between 2019 and 2023 were reviewed using Prisma protocol. The results show that employee engagement positively influences organizational performance through several key variables, including job satisfaction, organizational commitment, motivation, work-life balance, organizational support, and inclusive leadership. Employees who are engaged tend to display extra-role behaviors, such as Organizational Citizenship Behavior (OCB), which strengthen organizational effectiveness. Furthermore, contextual factors such as leadership style and perceived organizational justice also play a significant role in reinforcing engagement. This study highlights the importance of an integrative and sustainable strategy in developing employee engagement as a foundation for achieving superior organizational performance.</i>
<i>The Keywords:</i> <i>Employee Engagement</i> <i>Organizational Performance</i> <i>Motivation</i> <i>Job Satisfaction</i>	
Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan Kinerja Organisasi Motivasi Kepuasan Kerja	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara sistematis literatur terkait keterlibatan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan dianggap sebagai faktor strategis yang mampu mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini menganalisis sejumlah artikel ilmiah yang relevan dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, keadilan organisasi, pemberdayaan, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan kehidupan kerja. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berkontribusi terhadap keterlibatan, tetapi juga terhadap munculnya perilaku kerja positif seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang mendukung efektivitas organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang terfokus pada peningkatan keterlibatan sebagai investasi jangka panjang bagi keberhasilan organisasi.

PENDAHULUAN

Penelitian ini berakar pada pengakuan bahwa sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi organisasi, di mana kinerja karyawan secara inheren terkait dengan pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi (Hakiki et al., 2023). Dalam era persaingan global yang semakin ketat serta dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah, organisasi dituntut untuk senantiasa beradaptasi dan berinovasi guna mempertahankan daya saing (Ratnasari et al., 2019).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan ini merupakan konstruk multidimensional yang mencerminkan tingkat dedikasi, semangat, serta investasi kognitif dan emosional yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Anggreani, 2021). Tingkat keterlibatan yang tinggi terbukti dapat mendorong produktivitas, kualitas kerja, inovasi, serta menurunkan angka absensi dan turnover. Sebaliknya, keterlibatan yang rendah dapat merugikan organisasi, baik secara operasional maupun strategis (Rivai et al., 2019).

Pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi menjadi penting. Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, dan motivasi (Indrajita et al., 2021). Kinerja karyawan akan meningkat apabila memahami ekspektasi kerja, memiliki ruang partisipasi, serta memperoleh umpan balik yang jelas mengenai pencapaian (Musyaffaah, 2022).

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong produktivitas tinggi yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi (Silitonga, 2022). Upaya pengembangan karyawan sebagai aset berharga dalam organisasi juga dapat meningkatkan kreativitas dalam pemecahan masalah dan mendorong kesuksesan perusahaan (Ariani & Nugroho, 2020). Kompensasi yang adil dan sesuai turut menjadi pendorong dalam meningkatkan semangat kerja dan performa (P et al., 2021). Di sisi lain, indikator seperti kualitas, kuantitas, efektivitas, kerja sama, dan komitmen kerja menjadi tolok ukur penting dalam menilai kontribusi karyawan (Hartini et al., 2021).

Dalam beberapa tahun terakhir, keterlibatan karyawan menjadi fokus utama dalam berbagai studi di bidang manajemen sumber daya manusia. Beragam penelitian telah mengkaji anteseden, konsekuensi, dan mekanisme keterlibatan karyawan di berbagai sektor dan konteks budaya. Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) juga diketahui berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Lebih lanjut, keterlibatan karyawan terbukti mendukung peningkatan produktivitas, profitabilitas, kepuasan pelanggan, serta inovasi organisasi (Rini & Anshori, 2023; Zikri, 2022). Studi lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Aspek komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan juga disebut memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja individu dan tim (Gumay & Seno, 2018; Ridwan & Hamelinda, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk melakukan sintesis dari berbagai temuan empiris guna memperoleh pemahaman yang komprehensif. Oleh karena itu, tujuan utama dari tinjauan sistematis literatur ini adalah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis bukti-bukti empiris terkait dampak keterlibatan karyawan terhadap kinerja organisasi.

LANDASAN TEORI

Keterlibatan karyawan (employee engagement) merupakan salah satu elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan sejauh mana individu mencurahkan energi fisik, kognitif, dan emosionalnya dalam menjalankan peran kerja. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990), yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh tiga kondisi psikologis utama, yaitu makna dalam bekerja (meaningfulness), rasa aman (psychological safety), dan ketersediaan diri secara psikologis (psychological availability). Karyawan yang mengalami kondisi tersebut cenderung menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, penuh antusiasme, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Keterlibatan semacam ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang produktif, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga kerja.

Dalam konteks organisasi, keterlibatan karyawan diyakini sebagai faktor penentu kinerja organisasi. Richard et al. (2009) menjelaskan bahwa kinerja organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan strategisnya melalui kontribusi optimal dari setiap elemen sumber daya manusia. Faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan dukungan dari pimpinan merupakan variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara keterlibatan dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan tidak hanya berdampak pada tingkat individu, tetapi juga menjadi katalis penting dalam mewujudkan keunggulan kompetitif dan kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara sistematis temuan-temuan empiris terkait pengaruh

keterlibatan karyawan terhadap kinerja organisasi. Literatur dicari melalui database seperti Google Scholar, Garuda, dan Sinta, dengan kata kunci relevan seperti employee engagement, kinerja karyawan, dan organizational performance dalam rentang tahun 2017–2023. Artikel diseleksi berdasarkan kriteria inklusi seperti relevansi topik, kualitas ilmiah, penggunaan metode kuantitatif atau kualitatif, serta ketersediaan full-text. Proses seleksi dilakukan secara bertahap mulai dari identifikasi judul, abstrak, hingga isi artikel secara menyeluruh. Hasil seleksi dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan, perbedaan, dan kontribusi keterlibatan karyawan terhadap peningkatan kinerja dalam berbagai sektor organisasi. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif sebagai dasar rekomendasi manajerial dan penelitian lanjutan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel Penelitian Sebelumnya

No.	Penulis & Tahun	Fokus Penelitian	Variabel Utama	Temuan Kunci
1	Ratnasari et al. (2019)	Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja	Kepuasan kerja menjadi mediator penting dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja
2	Indrajita et al. (2021)	Kreativitas dan inovasi terhadap kinerja	Kreativitas, inovasi	Kreativitas dan inovasi berkontribusi positif terhadap kinerja
3	Musyaffaah (2022)	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap OCB	Iklim organisasi, servant leadership, motivasi intrinsik, OCB	Motivasi intrinsik memengaruhi perilaku OCB yang dapat meningkatkan kinerja
4	Silitonga (2022)	Hubungan motivasi kerja dan penilaian kinerja dengan produktivitas	Motivasi kerja, penilaian kinerja, produktivitas	Motivasi kerja penting dalam mencapai produktivitas tinggi
5	Hakiki et al. (2023)	Faktor-faktor dinamis individu dan organisasi terhadap kinerja	Dinamika individu, kelompok, organisasi	Faktor interpersonal dan kontekstual penting dalam

No.	Penulis & Tahun	Fokus Penelitian	Variabel Utama	Temuan Kunci
				pencapaian kinerja
6	Debyla & Putra (2021)	Kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi	Kepuasan kerja, keadilan, pemberdayaan	Faktor-faktor ini berpengaruh signifikan terhadap komitmen
7	Rivai et al. (2019)	Keadilan distributif dan komitmen organisasi terhadap kinerja	Keadilan distributif, kepuasan kerja, komitmen	Komitmen dan kepuasan sebagai prediktor utama kinerja
8	Andani & Wibawa (2022)	Kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif	Kepemimpinan inklusif, dukungan organisasi	Dukungan organisasi sebagai mediator dalam perilaku inovatif
9	Badrianto & Ekhsan (2021)	Pengaruh work-life balance terhadap kinerja	Work-life balance, komitmen organisasi	Work-life balance meningkatkan komitmen dan berdampak pada kinerja
10	Purnama et al. (2023)	Hubungan OCB dan komitmen terhadap kepuasan kerja	OCB, komitmen organisasi, kepuasan kerja	OCB dan komitmen berdampak positif terhadap kepuasan kerja

1. Keterlibatan Karyawan sebagai Faktor Penggerak Kinerja Organisasi

Keterlibatan karyawan merupakan elemen strategis yang secara langsung memengaruhi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang terlibat secara aktif menunjukkan tingkat dedikasi, semangat, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Tidak hanya menjalankan tugas sesuai deskripsi pekerjaan, tetapi juga memberikan kontribusi tambahan secara sukarela yang memperkuat kinerja tim dan hasil organisasi secara keseluruhan (Ratnasari et al., 2019; Hakiki et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan jauh lebih dalam dari sekadar kepuasan kerja, karena mencakup komitmen kognitif dan afektif.

Lebih lanjut, keterlibatan karyawan telah terbukti meningkatkan produktivitas, mengurangi angka turnover, dan memperkuat loyalitas. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, organisasi yang mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung partisipasi aktif dan keterikatan karyawan akan memiliki

keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, meningkatkan keterlibatan karyawan menjadi salah satu prioritas strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Peran Motivasi dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Kinerja

Motivasi merupakan pendorong utama dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang stabil (Silitonga, 2022). Motivasi intrinsik, seperti rasa memiliki makna terhadap pekerjaan dan pengembangan diri, telah terbukti lebih berkelanjutan dalam membangun keterlibatan yang mendalam dibandingkan motivasi ekstrinsik seperti imbalan materi.

Motivasi yang tinggi juga berkaitan dengan munculnya perilaku ekstra peran seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara tidak langsung (Musyaffaah, 2022). Organisasi yang berhasil membangun lingkungan kerja yang memotivasi akan menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki inisiatif untuk mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi.

3. Kontribusi Kepuasan Kerja, Keadilan, dan Pemberdayaan terhadap Komitmen dan Kinerja

Kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan merupakan faktor penting yang mendorong komitmen organisasi dan meningkatkan performa. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung menunjukkan sikap positif, rendah stres, dan bersemangat dalam mencapai target (Nurrohmat & Lestari, 2021). Rasa keadilan dalam pembagian beban kerja, kompensasi, dan perlakuan manajerial menciptakan rasa percaya dan loyalitas, yang penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat.

Pemberdayaan karyawan, seperti diberikannya otonomi dan pelibatan dalam pengambilan keputusan, turut memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja (Debyla & Putra, 2021). Hal ini secara langsung meningkatkan keterlibatan dan menurunkan keinginan untuk berpindah kerja. Dengan demikian, organisasi perlu menempatkan perhatian besar pada pengelolaan aspek-aspek ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kinerja optimal.

4. Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan sebagai Faktor Kontekstual

Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support/POS*) memiliki pengaruh besar terhadap keterlibatan dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, maka tingkat keterlibatannya pun

meningkat (Andani & Wibawa, 2022). Dukungan tersebut dapat berupa pengakuan, fasilitas kerja yang memadai, dan kebijakan yang berpihak pada keseimbangan kerja.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dapat memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan umpan balik positif, dan menunjukkan empati akan meningkatkan rasa percaya dan keterlibatan. Dalam jangka panjang, kombinasi antara dukungan organisasi dan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan produktif.

5. Work-Life Balance sebagai Penopang Komitmen dan Kinerja

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance) menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga keterlibatan dan retensi karyawan. Organisasi yang memperhatikan keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah serta kepuasan kerja yang tinggi (Badrianto & Ekhsan, 2021). Kebijakan fleksibel, dukungan terhadap kebutuhan keluarga, dan pengelolaan beban kerja yang manusiawi merupakan faktor-faktor yang mendukung terciptanya work-life balance yang sehat.

Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup cenderung lebih fokus dan energik dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, ketidakseimbangan kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, strategi HR yang mengintegrasikan aspek work-life balance ke dalam kebijakan organisasi sangat penting dalam membangun organisasi yang berkelanjutan.

6. Keterlibatan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Keterlibatan karyawan memiliki kaitan erat dengan munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yakni perilaku sukarela di luar peran kerja formal yang dilakukan demi mendukung efektivitas organisasi. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya akan terdorong untuk berkontribusi lebih, tidak hanya dalam menyelesaikan tugas utamanya tetapi juga dalam membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, serta menjadi representasi positif organisasi di luar lingkungan internal (Purnama et al., 2023).

OCB menjadi indikator budaya kerja yang matang dan kolaboratif. Karyawan yang menunjukkan perilaku OCB cenderung membentuk solidaritas tim yang tinggi, mendorong inovasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung keberhasilan kolektif. Oleh karena itu, memperkuat keterlibatan karyawan merupakan langkah awal untuk mendorong perilaku positif seperti OCB

yang pada akhirnya memperkuat keunggulan bersaing organisasi di tengah ketidakpastian lingkungan bisnis.

KESIMPULAN

Hasil tinjauan sistematis menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif memiliki kecenderungan untuk menunjukkan dedikasi, loyalitas, serta kontribusi yang melampaui tugas formal. Keterlibatan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan kontekstual, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, keadilan organisasi, pemberdayaan, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Selain itu, work-life balance juga terbukti memainkan peran penting dalam menjaga komitmen dan retensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada stabilitas dan produktivitas organisasi. Keterlibatan yang tinggi mendorong munculnya Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela yang memperkuat kohesi tim dan mendukung efektivitas organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan keterlibatan karyawan dapat menjadi investasi strategis bagi keberlanjutan dan keunggulan kompetitif organisasi.

SARAN

Berdasarkan temuan dalam tinjauan ini, organisasi disarankan untuk merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang secara aktif mendorong keterlibatan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi intrinsik, pemberian kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memperkuat komunikasi dan kepemimpinan yang partisipatif.

Selain itu, organisasi perlu memberikan perhatian pada keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan pengembangan karier yang berkelanjutan untuk meningkatkan loyalitas dan retensi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan konteks industri dan budaya agar memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang dinamika keterlibatan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi dalam berbagai lingkungan kerja.

REFERENCES

- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan dimediasi oleh perceived organizational support. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 210. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p01>
- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi

- pengembangan SDM, strategi bisnis, dan strategi MSDM (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Ariani, A., & Nugroho, Y. A. B. (2020). Pengaruh *occupational self efficacy* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *human resource development climate* di PT Olympic Bangun Persada. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 167. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i2.896>
- Arifai, M. (2018) 'How Does Reinforce The Local Original Revenue? Developing Of Sharia-Based Tourism', *International Journal of Social Science and Economic Research*, 03(12), pp. 6776–6795.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Camsana, M.A.P. et al. (2024) 'Identifying Errors and Fraud in Regional Financial Management: A Literature Review', *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 2(4), pp. 9–17.
- Debyla, N. P. R. D., & Putra, M. S. (2021). Effect of job satisfaction, perception of organizational justice, and employee empowerment towards organizational commitment. *Proceedings Paper*.
- Fajri, H., Taher, A. and Usman, N. (2023) 'The Influence of Teacher Competency, Motivation on Graduates' Performance and their Implications for Graduate Absorption in Aceh', *Migration Letters*, 20(S4), pp. 111–122. Available at: <https://doi.org/10.47059/ml.v20i5.2930>.
- Firdaus, A.F. et al. (2021) 'The Influence of Good Corporate Governance and Corporate Social Responsibility on the Value of Banking Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange', *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 22(1), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.643>.
- Fitri, S.A. et al. (2024) 'Evaluasi Kebijakan Penganggaran Berbasis Kinerja di Pemerintah Daerah', *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 2(4), pp. 52–59.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>
- Hakiki, M. S., Anggraini, D. A., Fahmi, N. F., Putra, R. S., & Adinugroho, M. (2023). Individual, group dynamics, and organizational processes in the workplace: Factors for better performance and organizational success. *Journal on Education*, 6(1), 3401. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3409>
- Hartini, H., Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhan, I., Yuningsih, E., Kristanto, T., Suparto, S., Hidayatinnisa, N., Husniadi, H., & Aziz, F. (2021). *Kinerja karyawan*

(konsep penilaian kinerja di perusahaan). Penerbit Widina.
<https://repository.penerbitwidina.com/media/344814-kinerja-karyawan-konsep-penilaian-kinerj-7fc6c862.pdf>

Hendra, A., Nufiar, N. and Mariana, M. (2024) 'Pengelolaan Dana Infaq ASN Kabupaten Pidie', HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 3(1), pp. 11–19. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.61393/heiema.v3i1.194>.

Imelda, T. et al. (2024) 'Strategi Pengelolaan Keuangan Negara: Implementasi Akuntansi Pemerintahan untuk Efisiensi dan Transparansi', Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi, 2(4), pp. 60–66. Available at: www.depkeu.com.

Indrajita, I. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>

Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Mariana and Ramadana, S.W. (2020) 'Determinant of Firm Value LQ45 on Indonesia Stock Exchange', *Journal of Social Science*, 1(4), pp. 137–141. Available at: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.003>.

Mariana, M. (2023) 'Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan; Kasus Kabupaten Pidie', *Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), pp. 108–115. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.61393/heiema.v2i2.214>.

Mariana, M. (2024) 'Arisan Online di Kota Sigli: Tinjauan dari Segi Hukum', HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 3(2), pp. 61–70. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.61393/heiema.v3i2.232>.

Mariana, M. and Amri, A. (2021) 'Hawalah Mutlaqah dalam Perspektif Syafi'iyah dan Hanafiyah', *SINTESA: Jurnal Kajian Islam dan Sosial Keagamaan*, 1(2), pp. 136–147. Available at: <https://jurnal.kopertais5aceh.or.id/index.php/SINTESA/article/view/182>.

Mariana, M. and Ibrahim, A. (2022) 'Determinan Cash Holding pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pendahuluan', HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1(1), pp. 1–13. Available at: <http://jurnal.stisalhilsigli.ac.id/index.php/jhei/article/view/28>.

Mariana, M. and Liza, L. (2024) 'The Implementation of International Financial For Reporting Standards (IFRS) on Net Income of Public Companies in Indonesia Dampak Penerapan International Financial for Reporting Standards (IFRS) Terhadap Laba Bersih Perusahaan Publik di Indonesia', *J-ISCAN: Journal of Islamic Accounting Research*, 6(1), pp. 70–85. Available at: <https://journal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/j->

iscan/article/view/2812.

- Mariana, M. and Rahmانيar, R. (2022) 'Pengaruh Motivasi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor', *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), pp. 76–86. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.61393/heiema.v1i2.74>.
- Mariana, M. and Safrizal, S. (2024) 'Analisis Sistem Upah Pada Kuli Angkut Pasar Beureunuen', *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), pp. 75–82. Available at: <https://doi.org/10.61393/heiema.v3i1.218>.
- Mariana, M. et al. (2024) 'Pengaruh Etika Audit dan Motivasi Terhadap Keputusan Strategis Internal Auditor', *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 8(3), pp. 2306–2313. Available at: <https://doi.org/10.33395/owner.v8i3.2179>.
- Mariana, M., Ramadana, S.W. and Rahmania, R. (2024) 'Mengungkap Tantangan Dan Dampak Literasi Keuangan Syariah Terhadap Partisipasi Masyarakat Aceh Dalam Perbankan Syariah: Literatur Review', *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(2), pp. 160–167.
- Mariana, M., Ramadana, S.W. and Rahmانيar, R. (2024) 'Pertumbuhan Ekonomi: Pengaruh Pembiayaan dan Aset Tetap', *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.59963/jpema.v6i1.289>.
- Maulena, M., Zulkarnain, T. and Mariana, M. (2024) 'Transformasi Bisnis dengan Etika Bisnis Islam: Keadilan dan Tanggung Jawab dalam Ekonomi Syariah', *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(2), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.24252/el-iqthisady.vi.46740>.
- Musyaffaah, L. (2022). Analisis pengaruh iklim organisasi, servant leadership, dan intrinsic motivation terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT. Biometrik Citra Solusi. *GREENOMIKA*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.04.1.1>
- Nufiar et al. (2022) 'Determination Of The Cost Maintenance Of Pawned Goods In Islamic Law The Perspective', *Baltic Journal of Law & Politics*, 15(3), pp. 1561–1570. Available at: <https://doi.org/10.2478/bjlp-2022-002107>.
- Nufiar, Mariana and Muhammad Ali (2020) 'Settlement of Problematic Loans in the Unit Pengelola Kegiatan (UPK) of Pidie District did Sharia', *Journal of Social Science*, 1(4), pp. 147–151. Available at: <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i4.55>.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- P, P. D., Ulfian, F. F., R, R. A., F, A. F., N, S. F., G, A. W., & Mariani, E. (2021). Analisa pengaruh compensation dan job stress terhadap job performance

- melalui job satisfaction sebagai variabel intervening pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 12(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v12i02.4325>
- Purnama, I. L., Zunaidah, Z., Thamrin, K. M. H., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3133. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.3007>
- Rahmansyah, M. F., Widyastuti, U., & Swaramarinda, D. R. (2015). Correlation between organization culture with organization commitment on employee at PT. Yodya Karya (Persero) Jakarta Timur. *Econosains: Jurnal Online Ekonomi dan Pendidikan*, 13(2), 49. <https://doi.org/10.21009/econosains.0132.05>
- Rahmatullah, I., Mariana, M. and Armia, A. (2023) 'Peningkatan Margin Keuntungan: Praktik Efektif Jual Beli Bahan Bangunan', *Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), pp. 101–107. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.61393/heiema.v2i2.212>.
- Ramadana, S.W. et al. (2023) 'Determinansi Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah', *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(2), pp. 1831–1840. Available at: <https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1590>.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam, A. (2019). Employees' performance: Organizational culture and leadership style through job satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 597. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). *Measuring organizational performance: Towards methodological best practice*. *Journal of Management*, 35(3), 718–804.
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (survei pada kantor cabang pembantu bank di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 6(3), 169. <https://doi.org/10.22437/jmk.v6i3.4251>
- Rinayanti, R. et al. (2025) 'Analisis penerapan process costing dalam industri manufaktur untuk meningkatkan efisiensi dan profitabilitas melalui hilirisasi', *JUTIN: Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 8(1), pp. 543–549. Available at: <https://doi.org/10.31004/jutin.v8i1.40242>.
- Rini, Y. W., & Anshori, M. I. (2023). The role of interpersonal communication in personal development and lifelong learning for employees. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 1(3), 361. <https://doi.org/10.55927/ijems.v1i3.4735>
- Rivai, H. A., Reza, D. Y., & Lukito, H. (2019). Distributive justice, job satisfaction and organizational commitment as antecedents of employee performance: A study in Indonesia National Health Insurance workers. In

Proceedings of the 2019 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2019). <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.117>

- Silitonga, P. (2022). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(1). <https://doi.org/10.35137/jei.v23i1.660>
- Silitonga, P. (2022). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(1). <https://doi.org/10.35137/jei.v23i1.660>
- Wahyudi, W. and Mariana, M. (2024) ‘Mengadaikan Kembali Tanah Gadai’, *Jurnal Tahqiqat : Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 18(2), pp. 88–97. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.61393/tahqiqat.v18i2.228>.
- Zhul, F., Mariana, M. and Armia, A. (2024) ‘Unsur Gharar dalam Pemberian Voucher Promo Shopee’, *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), pp. 47–55. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.61393/heiema.v3i1.197>.
- Zikri, T. M. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang. *Journal Economic Management and Business*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i1.2780>