

PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI, SOCIAL MEDIA MARKETING DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA SERTIFIKASI INTERNASIONAL JAKARTA

Sudarwanto^{1*}, Eric Hermawan²

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : sudarwanto@stiami.ac.id¹, pak_bintang@yahoo.com²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Organizational restructuring, social media marketing, work engagement and employee performance

The independent variable of organizational restructuring that has been adjusted by managers can streamline costs, increase productivity and income, improve employee welfare, increase shareholder wealth, increase efficiency and ultimately improve employee performance. Thus we use organizational restructuring variables to examine employee performance at the Jakarta International Certification Institute. The second independent variable is Social Media Marketing which is used because social media is a form of marketing that is used to create awareness, recognition, memory and even action towards a brand, product, business, individual or group either directly or indirectly by using tools from the web. such as blogging, microblogging, and social networking. After that, it is complemented by Work engagement reflecting intensive involvement in work, employees who own it, have more attention to the company, think about important details, are immersed in their work, feel the experience of being immersed in work so that they forget about time and reduce all kinds of distractions at work. These three independent variables are tried to determine their effect either partially or simultaneously. Working with SPSS to determine simple regression equations and multiple linear regression equations after the data used was tested with validity, reliability, normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests. The sample in this study was 100 people from 132 population by taking the sample determination error according to the Slovin formula of $e = 0.005$. The results of the study found that the influence of organizational restructuring, social media marketing and work engagement, both partial and simultaneous, was significant and positive.

PENDAHULUAN

Restrukturisasi organisasi adalah pergeseran strategi perusahaan (strategy shift) atau desain baru strategi korporat (corporate strategy) yang mengutamakan keunggulan bersaingnya (competitive advantage) dan didasarkan pada kondisi eksternal dan internal perusahaan, untuk membantu perusahaan yang sedang mengalami penurunan kinerja. Lal et al., (2013) menyebutkan bahwa restrukturisasi organisasi yang telah disesuaikan oleh para manajer di beberapa industri sehingga dapat merampingkan biaya, meningkatkan produktivitas dan pendapatan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kekayaan pemegang saham, meningkatkan efisiensi dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian sangat jelas dan didukung oleh

peneliti terdahulu bahwa restrukturisasi organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Selain restrukturisasi organisasi, social media marketing memudahkan para pelaku usaha untuk berinteraksi dengan pelanggannya secara online. Menurut Santoso (2017) pemasaran sosial media merupakan bentuk pemasaran yang dipakai untuk menciptakan kesadaran, pengakuan, ingatan dan bahkan tindakan terhadap suatu merek, produk, bisnis, individu, atau kelompok baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan alat dari web sosial seperti blogging, microblogging, dan jejaring sosial.

Dengan menggunakan pemasaran sosial media promosi mencakup area yang lebih luas namun lebih murah, sehingga akan menaikkan kinerja pegawai. Variabel bebas ketiga Work engagement merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya, memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan. Schaufeli, dkk, (2008) Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Perdana, (2014) pekerja yang memiliki work engagement dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Saks (2006) menyebutkan Work engagement adalah suatu kondisi atau derajat yang menunjukkan seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya. Sedangkan Lockwood (2007) work engagement merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan dan seterusnya akan menaikkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan Harsuko, (2011:34), menyebutkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian diharapkan restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2) dan Work Engagement (X3), secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y).

KAJIAN PUSTAKA

1. **Restrukturisasi organisasi** : adalah pergeseran strategi perusahaan (strategy shift) atau desain baru strategi korporat (corporate strategy) yang mengutamakan keunggulan bersaingnya (competitive advantage) dan didasarkan pada kondisi eksternal dan internal perusahaan, untuk membantu perusahaan yang sedang mengalami penurunan kinerja. Lal et al., (2013) menyebutkan bahwa restrukturisasi organisasi yang telah disesuaikan oleh para manajer di beberapa industri sehingga dapat merampingkan biaya, meningkatkan produktivitas dan pendapatan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kekayaan pemegang saham, meningkatkan efisiensi dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Upaya restrukturisasi dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui upaya manajemen, dengan cara melakukan penataan ulang atau rekayasa ulang (reengineering), sehingga diharapkan organisasi dapat

- melakukan adaptasi terhadap pengaruh perubahan lingkungannya, sehingga organisasi akan tetap bertahan hidup.
2. **Social media marketing** : Secara sederhana, social media marketing adalah proses marketing yang dilakukan lewat media sosial. Ada beberapa keuntungan yang bisa menjadi alasan kenapa marketing jenis ini penting karena a). Sebuah produk akan semakin diakui keberadaannya ketika diunggah di media sosial secara terus-menerus. Ini karena perlahan-lahan masyarakat akan mulai menaruh perhatian. b). Mendapatkan feedback produk dan strategi pemasaran. Setelah diakui keberadaannya, sebuah produk akan mulai jadi topik pembicaraan dan c). Mempelajari kompetitor, kompetitor jadi lebih mudah dengan social media marketing karena social media marketing sekarang marak digunakan oleh perusahaan untuk memasarkan produk.
 3. **Work engagement** : merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya, memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki work engagement terhadap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Saks (2006) Work engagement adalah suatu kondisi atau derajat yang menunjukkan seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya Schaufeli, dkk, (2008) Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Perdana, (2014) pekerja yang memiliki work engagement dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.
 4. **Kinerja pegawai** : adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Harsuko, (2011:34), menyebutkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:82) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat peneliti terdahulu di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2) dan Work Engagement (X3) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y).

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini adalah metode deskriptif (deskriptif research) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari

restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2) dan Work Engagement (X3), terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validasi

Indeks X dan Y	R _{hitung} X ₁	R _{hitung} X ₂	R _{hitung} X ₃	R _{hitung} Y	R _{tabel}	Keterangan
01	.484	.644	.786	.565	0,256	valid
02	.613	.662	.763	.518	0,256	valid
03	.615	.671	.638	.558	0,256	valid
04	.629	.725	.656	.624	0,256	valid
05	.566	.682	.571	.592	0,256	valid
06	.524	.548	.558	.534	0,256	valid
07	.582	.510	.683	.623	0,256	valid
08	.598	-0,060	.600	.558	0,256	valid
09	.456	.644	.592	.478	0,256	valid
10	.463	.604	.692	.525	0,256	valid
11	.483	.635	.476	.518	0,256	valid
12	.217	.638	.662	.511	0,256	valid
13	.484	.641	.786	.585	0,256	valid
14	.613	.700	.763	.624	0,256	valid
15	.615	.682	.638	.587	0,256	valid

restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3), dan kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y)

Hasil pengujian mendapatkan bahwa semua kuesioner variabel penelitian dinyatakan valid karena semua korelasi pearson yang dihitung (Rhitung) lebih besar dari koefisien dari tabel yang nilainya adalah 0,256 (untuk 100 responden) dengan ketelitian 0,01 (1%). Kecuali X208 tidak valid karena <0,256

2. Uji Reabilitas

Hasil uji validasi ditabelkan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil uji reabilitas variabel penelitian

No,	Variabel	Cronbach's alpha	N
1	X ₁	0,819	15
2	X ₂	0,892	14
3	X ₃	0,904	15
4	Y	0,841	15

Semua Variabel penelitian restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) dan kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) terbebas dari reabilitas karena semua nilai Cronbach Alpha > 0,700.

3. Uji Normalitas

Aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05). Semua data restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) dan kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) didapatkan terdistribusi normal karena semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Hasil uji normalitas variabel penelitian

Variabel	Asymp.sig. (2-tailed)	keterangan
X ₁	0.069	>0.05
X ₂	0,200	>0.05
X ₃	0,072	>0.05
Y	0,200	>0.05

4. Uji multikolinieritas

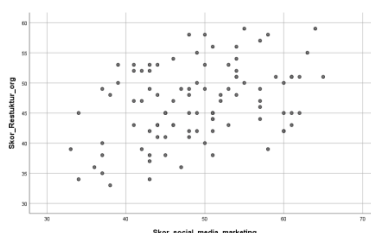
Yoo W, Mayberry R, Bae S, Singh K, He QP, Lillard Jr JW (2014) menyatakan bahwa indikasi terjadinya multikolinieritas adalah. jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan tolerance kurang dari 0,1. Terlihat bahwa semua variabel bebas restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) lolos dari masalah multikolinieritas atau tidak ada variabel bebas yang terkena multikolinieritas, karena VIF ketiga variabel bebas <10 dan tolerance >0,1 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Hasil uji normalitas variabel penelitian

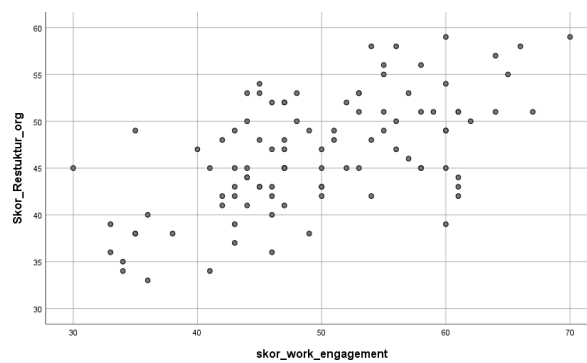
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Skor_Restuktur_org	.566	1.768
	Skor_social_media_marketing	.225	4.435
	skor_work_engagement	.169	5.924

5. Uji heterokedastisitas

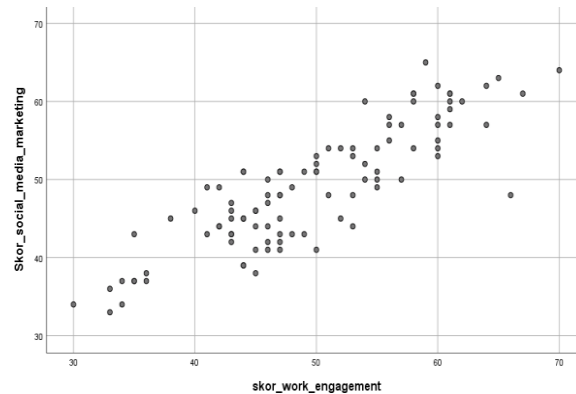
Uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah melihat kecendrungan variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi. Jika ada korelasi tinggi antar variabel bebas akan terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.1 restrukturisasi organisasi (X1) v/s Social media marketing (X2)



Gambar 4.2 restrukturisasi organisasi (X1) v/s Work Engagement (X3)



Gambar 4.3 Social media marketing (X2) v/s Work Engagement (X3)

6. Persamaan Regresi Sederhana

Untuk menentukan pengaruh bebas restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) dan kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) digunakan analisis regresi sederhana. Hasil yang didapatkan di tabelkan pada Tabel 4.5 sebagai berikut,

Tabel 4.5

Persamaan regresi sederhana restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) dan kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y)

Pengaruh	formula	t _{hitung}	t _{tabel}	F _{hitung}	F _{tabel}	Pengaruh (%)
Y(X ₁)	Y=30,712+0.482 X ₁	5.919	2,365	35.033	6.90	26.3
Y(X ₂)	Y=40,392+0.261 X ₂	3,707	2,365	13.473	6.90	12.3
Y(X ₃)	Y=37,676+0,312 X ₃	5,438	2,365	28,603	6.90	22,6

Hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 4.5 menyatakan bahwa restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) karena semua t_{hitung}>t_{tabel}.(5.919; 3,707 dan 5,438 >2,365) Sedangkan pengaruh dalam % untuk ketiga varia bel bebas yang didapat 26.3%, 12.3% dan 22,6% adalah benar karena semua F_{hitung}>F_{tabel}.(35.033, 13.473 dan 28,603 >6.90).

7. Persamaan Regresi ganda

Untuk menentukan pengaruh simultan restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) digunakan analisis regresi ganda. Hasil yang didapatkan di tabelkan pada Tabel 4.6, secagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil perhitungan persamaan regresi regresi ganda

Pengvaruh	formula	F _{hitung}	F _{tabel}	Pengaruh (%)
Y(X ₁ ,X ₂ ,X ₃)	$Y = 29,912 + 0,322 X_1 + 0,044X_2 + 0,210 X_3$	14,175	3.99	28,5

Hasil yang didapatkan adalah pengaruh simultan restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) adalah positif dan signifikan karena F_{hitung}>F_{tabel}, (14,175>3.99). Pengaruh dalam persen =28,5% adalah benar karena F_{hitung}>F_{tabel}, (14,175>3.99).

KESIMPULAN

1. Restrukturisasi organisasi (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) (thitung>ttabel, 5.919>2,365)
2. Social media marketing (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) (thitung>ttabel, 3,707>2,365)
3. Work Engagement (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) (thitung>ttabel, 5,438>2,365)
4. Restrukturisasi organisasi (X1), Social media marketing (X2), Work Engagement (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Sertifikasi internasional Jakarta (Y) karena (Fhitung>Ftabel, 14,175>3.99).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Qadir (2022), pengaruh dari pengembangan karir dan employee engagement terhadap kinerja karyawan, Magister manajemen Progran Studi Manajemen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
- Alhadid (2015) The Impact Of Social Media Marketing On Brand Equit, An Empiral Study On mobile Service Provider In Jordan Science Private University. 13 ed. rev Integr. Bus Econ;.
- Bolton et al., (2013) Understanding Generation Y and their use social media : A review and research agenda. Journal of Service management, 24(3) 245-267
- Citta Cendani Endang Tjahjaningsih (2015), Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat), Citta Cendani Endang Tjahjaningsih (2015)
- Darwis (2021), Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar, Magister thesis Program Studi Magister Administrasi Publik di Universitas Hasanuddin(2021).
- Elida Chaerunissa dan Ranthy Pancasasti (2021), Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu), JRBM, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol 5, No. 2 (2021)
- Frlia Yuwana Irwandi dan Arwin Sanjaya (2022), Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda), Portal Karya Ilmiah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman
- Harsuko, (2011), "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Hasim As'ari (2020), Pengaruh Restrukturisasi perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Grup dan non group di indonesia, Disertasi doktor ilmu ekonomi Program Pasca sarjana Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Juli (2020)
- Henry Simamora (1995) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bagian penerbitan YKPN, Yogyakarta
- Heri Santoso, Nasharuddin dan Muchlis Mas'ud (2022), Pengaruh Employee Engagement dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Good Governance Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan)
- Iblasi, W. N., Bader, D. M. K., & Al-qreini, S. A. (2016). The Impact of Social Media as a Marketing Tool on Purchasing Decisions (Case Study on SAMSUNG for Electrical Home Appliances). International Journal of Managerial Studies and Research, 4(1), 14–28.
- Jillyta, Greis Sendow dan Merinda H.C. Pandowo (2019), Pengaruh Resstrukturisasi Organisasi, Employee engagemen dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Sulut
- Kasmir (2016:82) Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kelly et al., (2010) Avoidance of advertising in social networking sites: the teenage perspective. J. Interact. Advert. 10 (2), 16–27.

- Lal et al., (2013) "Early Intervention of Autism: A Case for Floor Time Approach". Recent Advances in Autism Spectrum Disorders. Vol. 1. Hal. 691- 717. Diakses di <http://dx.doi.org/10.5772/54378>
- Lockwood (2007), Leveraging Employee Engagements for Competitive Advantage: HRs Strategic Role. HR Magazine, 52(3), pp. 1-11.
- Mangkunegara (2013:67) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Neni Opin Wijaya (2016), Perumusan Strategi Berdasarkan Pengaruh Restrukturisasi Terhadap Kinerja dan Produktivitas, Tesis Magister Manajemen Institute Teknologi Sepuluh November Surabaya (2016)
- Ni Putu Lindawati dan Bagus Putu Ekadharma Susila (2022), Restrukturisasi Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan AK. MAPINDO, Jurnal of Applied Management and Accounting Service Vol 4, No.1 Desember 2022 46-59
- Nugroho (2001) Diktat Pedoman Latihan Pencak Silat. Yogyakarta: FIK-UNY
- Perdana, (2014), Analisis Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. Diponegoro Journal of Accounting. Vol. 3. No.3. pp. 1-13.
- Rosen et al., (2013), The media and technology usage and attitudes scale: an empirical investigation. Comput. Hum. Behav. 29, 2501–2511.
- Saks (2006), Antecedents and Consequences of Employee Engagement. Journal of Managerial Psychology. Vol. 21, No. 7: 600-619.
- Santoso (2017), Pengaruh Harga, Promosi, Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Ojek Online "Om-Jek" Jember. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. 7(2) : 137-156.
- Sari (2012), "Perancangan Aplikasi Ensiklopedia Tanaman Obat Tradisional Berbasis Android". Laporan Skripsi Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik-STMik AMIKOM. Yogyakarta. Online Dokumen URL: <http://repository.amikom.ac.id> (diakses tanggal 29 agustus 2015).
- Schaufeli & Bakker (2010), Work engagement, A Handbook of Essential Theory and research New York : Psychology Press
- Schaufeli, dkk, (2008), Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. Journal Work & Stress, 22(3), 187-300.
- Sulaiman (2012) "Omani Twelfth Grade Student" Most Common Misconception In Chemistry" Science Educational International. 23, (3) 221-240
- Sulastini (2011), Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, At-Tabir Volume 8 No.1 Januari - Juni 2011
- Vincent Gaspersz (2015) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro
- Wisnu U.R, (2019), Teori Organisasi "Struktur dan Desain": UMMPress
- Yusuf Surohmat dan Yuniar Istiyani (2022), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat), Jurnal Kewarganegaraan Vol. 6 No. 2 Oktober (2022)