

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pengertian dari sebuah konsep berdasarkan teori atau literatur yang relevan. Definisi ini menjelaskan suatu istilah atau variabel penelitian secara abstrak dan teoritis untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang makna atau batasannya. Definisi konseptual sering digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan apa yang dimaksud peneliti dengan konsep yang digunakan.

2.1.1 *Employee Engagement*

Menurut (Lawler, 2012), *Employee Engagement* adalah kondisi ketika karyawan mencurahkan energi fisik, kognitif, dan emosional mereka ke dalam pekerjaan karena merasa aman, bermakna, dan memiliki ketersediaan diri. Gallup melalui Prentice, (2022) menjelaskan engagement sebagai keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang mendorong produktivitas serta loyalitas yang lebih tinggi. Saks, (2006) menyatakan bahwa engagement merupakan bentuk respons psikologis karyawan berupa energi, dedikasi, dan keterlarutan dalam pekerjaan yang dipengaruhi oleh dukungan organisasi.

Schaufeli, (2011) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai keadaan positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption yang membuat karyawan penuh semangat dan antusias dalam bekerja. Robbins, (2018) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* adalah tingkat keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang membuat mereka menunjukkan

komitmen tinggi. Armstrong, (2014) menyatakan bahwa engagement merupakan keterikatan emosional dan intelektual yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara sukarela dalam mencapai tujuan organisasi. Dessler, (2015) menegaskan bahwa engagement mencerminkan tingkat komitmen dan partisipasi aktif karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi melalui lingkungan kerja yang mendukung.

Prentice, (2022) melihat *Employee Engagement* sebagai kombinasi antara kondisi psikologis, kecenderungan individu, dan perilaku yang tercermin dalam komitmen serta energi positif saat bekerja. Lawler, (2012) menjelaskan engagement sebagai hasil dari praktik manajemen SDM yang efektif, seperti komunikasi dan pengembangan kompetensi, yang membuat karyawan merasa dipercaya dan dihargai. Luthans, (2011) memandang engagement sebagai kondisi positif yang dipengaruhi oleh modal psikologis, seperti harapan, efikasi diri, ketangguhan, dan optimisme yang mendorong karyawan bekerja secara optimal.

2.1.1.1 Indikator *Employee Engagement*

(Schaufeli, 2011) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* memiliki tiga indikator utama.

1. *Vigor*, yaitu kondisi ketika karyawan menunjukkan tingkat energi yang tinggi, ketangguhan mental dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dorongan kuat untuk tetap berusaha meskipun menghadapi berbagai hambatan.
2. *Dedication*, yang tercermin dari perasaan antusias, termotivasi, terinspirasi, serta adanya kebanggaan dan tantangan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas.

3. *Absorption*, yaitu keadaan ketika karyawan sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya, menunjukkan konsentrasi penuh, merasa senang selama bekerja, dan merasakan bahwa waktu berlalu dengan cepat meskipun sedang mengalami tekanan atau masalah pribadi.

Indikator *Employee Engagement* menurut (Saks, 2006) adalah sebagai berikut:

1. Vigor (Kekuatan): Energi dan ketahanan karyawan dalam bekerja, menunjukkan semangat serta kemauan untuk berusaha lebih dalam menghadapi tantangan.
2. Dedikasi (Dedication): Tingkat keterlibatan emosional dan motivasi karyawan, tercermin dari antusiasme, kebanggaan, dan rasa bermakna terhadap pekerjaan.
3. Absorption (Penyerapan): Keterlibatan penuh karyawan dalam pekerjaan, ditandai dengan konsentrasi tinggi, kesenangan dalam bekerja, dan tenggelam dalam tugas sehingga waktu terasa cepat berlalu.

Menurut (Mathis, 2006) menyebutkan beberapa indikator dari *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) sebagai berikut : 1. Lingkungan kerja 2. Kepemimpinan 3. Tim dan hubungan rekan kerja 4. Pelatihan dan pengembangan karir 5. Kompensasi 6. Kebijakan organisasi 7. Kesejahteraan kerja

2.1.2 Non Financial Reward

Non-financial reward (juga disebut reward tidak berwujud dan/atau intrinsik) adalah bentuk penerimaan sosial seperti pengakuan, sertifikat, atau apresiasi tulus (Fred Luthans, 2010) Sebuah penelitian yang berfokus pada karyawan di perusahaan milik negara di Kenya menemukan pentingnya reward

non-moneter dalam meningkatkan kinerja karyawan (Kamwenji, 2022) Penelitian tersebut juga mencatat bahwa organisasi-organisasi ini memberikan peluang promosi bagi karyawan berprestasi sekaligus mengakui dan memberi penghargaan kepada mereka atas kinerja luar biasa. Hal ini didukung oleh (Chiang, 2012) Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor reward intrinsik yang memengaruhi kepuasan meliputi pengakuan dan apresiasi, hubungan kerja yang baik dengan manajer, kepercayaan dan keyakinan manajemen, kebijakan dan pedoman untuk promosi yang berhasil, kebebasan dalam bekerja, serta otonomi.

Dalam sebuah studi di Pusat Kesehatan Jimma Geneti Woreda di Horro Guduru, Ethiopia, terlihat bahwa non-financial reward memainkan peran penting dalam kinerja karyawan (Jaleta, 2019) Penelitian tersebut menyoroti adanya korelasi yang signifikan antara reward non-moneter dan kinerja karyawan, dengan faktor-faktor seperti pengakuan, kondisi kerja, dan pemberdayaan berperan sebagai motivator. Akibatnya, faktor-faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja sekaligus mengurangi tingkat turnover dan ketidakhadiran di pusat kesehatan tersebut.

Non-financial reward merupakan bentuk penghargaan yang bersifat tidak berwujud atau intrinsik dan memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan. Menurut (Luthans, 2011)), non-financial reward berupa pengakuan sosial, apresiasi tulus, sertifikat, atau bentuk penghargaan lain yang memberikan motivasi tanpa melibatkan imbalan finansial langsung.

(Dessler, 2015) menjelaskan bahwa non-financial reward mencakup semua penghargaan selain uang, seperti pujian, kesempatan pengembangan diri, promosi

jabatan, fleksibilitas kerja, dan pengakuan formal, yang dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. (Armstrong, 2014) menambahkan bahwa non-financial reward meliputi pengakuan, rasa hormat, kesempatan pengembangan karir, serta kondisi kerja yang mendukung, yang bertujuan meningkatkan performa dan loyalitas karyawan. (Hasibuan, 2013) Juga menekankan bahwa bentuk penghargaan ini, meskipun tidak bersifat moneter, tetap memberikan nilai bagi karyawan melalui pengembangan keterampilan, umpan balik positif, dan penghargaan atas prestasi kerja.

2.1.2.1 Indikator *Non Financial Reward*

(Ivancevich, 2014) menyatakan ada 2 indikator untuk *Non Financial Reward* yakni:

1. Penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal, atau yang biasa disebut penghargaan antarpribadi, merupakan bentuk penghargaan yang diberikan manajer melalui kekuasaannya untuk mengakui dan menghargai karyawan. Bentuk penghargaan ini dapat berupa pengakuan formal, status, atau pujian atas pencapaian dan kontribusi karyawan dalam organisasi.

2. Promosi

Promosi merupakan upaya organisasi untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan mereka. Proses promosi bertujuan tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan status, tetapi juga memotivasi karyawan untuk berkembang serta memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi.

Menurut (Chiang, 2012) Indikator Dari Non-Financial Reward Mencakup Beberapa Aspek Penting.

1. Training Atau Pendidikan, Yaitu Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Mengikuti Pelatihan Dan Pengembangan Keterampilan Guna Meningkatkan Kompetensi Kerja.
2. Recognition Atau Pengakuan, Berupa Penghargaan, Pujian, Atau Pengakuan Formal Atas Prestasi Dan Kontribusi Karyawan.
3. Promosi Pekerjaan Atau Jabatan, Yaitu Peningkatan Posisi Atau Tanggung Jawab Yang Diberikan kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi sekaligus motivasi untuk terus berkembang dalam organisasi.

2.1.3 Leadership Support

Leadership Support menggambarkan peran penting seorang pemimpin dalam memberikan bantuan, perhatian, dan arahan yang diperlukan karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal. (Yukl, 2012) menjelaskan bahwa dukungan pemimpin mencakup pemberian sumber daya dan arahan untuk membantu bawahan menyelesaikan tugas dengan efektif. (Robbins, 2018) menekankan bahwa dukungan pemimpin terlihat dari perilaku atasan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan melalui komunikasi konstruktif, penghargaan, dan bimbingan. Sejalan dengan itu (Podsakoff, 2014) memperkuat pandangan ini dengan menegaskan bahwa dukungan pemimpin meliputi bantuan instrumental dan emosional yang dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Novianto, (2023) mengaitkan *Leadership Support* dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin berperan memberi motivasi, inspirasi, serta

perhatian individual yang membuat karyawan merasa dihargai. Pandangan ini dipertegas oleh (Chen, 2023) yang menyatakan bahwa dukungan pemimpin mencakup pemberian fasilitas, bantuan teknis, maupun dukungan emosional untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Menurut (Fajar, 2024) dukungan pemimpin merupakan bentuk nyata kepedulian pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi agar karyawan dapat meningkatkan performa dan keterlibatan kerjanya. (Prentice, 2022) menambahkan bahwa dukungan pemimpin tercermin dari persepsi karyawan bahwa pemimpin menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan.

(Madya Marampa & Biringkanae, 2024) menjelaskan bahwa dukungan pemimpin juga mencakup upaya membantu bawahan mengatasi hambatan, memberikan bimbingan, serta memfasilitasi pencapaian Tujuan. Terakhir, (Kunjaini., 2007) menegaskan bahwa dukungan pemimpin mencakup pemberian perhatian, dorongan, dan motivasi yang menjaga komitmen serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, para ahli sepakat bahwa *Leadership Support* merupakan elemen fundamental yang mendorong kepuasan, keterlibatan, dan kinerja karyawan melalui dukungan instrumental, emosional, motivasional, dan struktural dari pemimpin.

2.1.3.1 Indikator *Leadership Support*

Menurut (Yukl, 2012) *Leadership Support* ditandai oleh beberapa indikator utama, yaitu:

1. Dukungan Emosional, Dukungan Emosional Berarti Pemimpin Menunjukkan Kepedulian, Empati, Serta Perhatian Terhadap Kondisi Psikologis Dan Kesejahteraan Bawahan.
2. Dukungan Instrumental, Dukungan Instrumental Mencakup Penyediaan Fasilitas, Informasi, Serta Bantuan Teknis Yang Memudahkan Karyawan Menyelesaikan Tugas.
3. Pemberdayaan (Empowerment).

Sementara Pemberdayaan Diwujudkan Dalam Bentuk Pemberian Wewenang, Kesempatan Mengambil Keputusan, Dan Kepercayaan Penuh Kepada Karyawan Untuk Mengeksekusi Tanggung Jawabnya.

(Eisenberger, 1986) melalui konsep *Perceived Supervisor Support* menjelaskan bahwa dukungan pimpinan tercermin dari tiga indikator penting, yaitu:

- a. Pengakuan (*Recognition*),
- b. Perhatian Terhadap Kesejahteraan Karyawan (*Well-Being Concern*), Dan
- c. Bantuan Terhadap Kebutuhan Kerja (*Work Assistance*).

2.1.4. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh *Non Financial Reward* Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian (Chiang, 2012) menemukan bahwa bentuk penghargaan non finansial seperti pengakuan, apresiasi, serta peluang pengembangan mampu membangkitkan motivasi intrinsik dan rasa dihargai, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaannya. Hasil yang sejalan juga ditunjukkan oleh (Lestari, 2023) yang menyatakan bahwa reward non finansial berupa pujian, dukungan, fleksibilitas, dan

kesempatan belajar mampu meningkatkan komitmen karyawan, yang merupakan salah satu indikator penting dalam terbentuknya *Employee Engagement* .

Penelitian (Jaleta, 2019) turut menegaskan bahwa penghargaan non finansial seperti otonomi, pelatihan, dan hubungan positif dengan atasan dapat meningkatkan kepuasan psikologis, antusiasme, dan dedikasi kerja, yang menjadi ciri utama dari engagement. Ketiga penelitian tersebut memberikan gambaran konsisten bahwa *Non Financial Reward* tidak hanya meningkatkan motivasi dan komitmen, tetapi juga secara signifikan memperkuat *Employee Engagement* melalui terciptanya rasa dihargai, kenyamanan psikologis, dan hubungan kerja yang positif.

Penelitian diatas menunjukkan bahwa penghargaan non finansial secara konsisten mampu meningkatkan keterikatan karyawan. Bentuk reward seperti pengakuan, pujian, kesempatan berkembang, otonomi, dan dukungan atasan terbukti menumbuhkan motivasi intrinsik, rasa dihargai, serta kenyamanan psikologis. Kondisi ini mendorong munculnya komitmen, dedikasi, dan antusiasme dalam bekerja, yang merupakan indikator utama *Employee Engagement* . Secara keseluruhan, *Non Financial Reward* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* karena mampu menciptakan ikatan emosional dan keterlibatan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi.

2. Pengaruh *Leadership Support* Terhadap *Employee Engagement*

Penelitian yang dilakukan (Chen, 2023) menegaskan bahwa pemberian penghargaan non finansial mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dengan cara memperkuat motivasi intrinsik, rasa dihargai, serta hubungan emosional antara karyawan dan organisasi. Bentuk penghargaan seperti pengakuan, perhatian

pimpinan, kejelasan peran, dan kesempatan mengembangkan diri membuat karyawan merasa diperlakukan sebagai bagian penting dari organisasi, sehingga mereka menunjukkan dedikasi dan energi positif yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu, penelitian (Novianto, 2023) menunjukkan bahwa *Non Financial Reward* berdampak signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang suportif dan kondusif, di mana karyawan merasa dihormati dan diberikan ruang untuk berkembang. Kondisi psikologis yang nyaman ini membuat karyawan menjadi lebih antusias, lebih terikat secara emosional, dan lebih memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaannya maupun organisasinya.

Selanjutnya, penelitian (Prentice, 2022) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa penghargaan non finansial seperti apresiasi, hubungan interpersonal yang baik, dan dukungan kepemimpinan menciptakan pengalaman kerja yang positif. Pengalaman positif ini mendorong karyawan untuk lebih terlibat, lebih bersemangat, dan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Ketiga penelitian tersebut memberikan gambaran konsisten bahwa reward non finansial berperan besar dalam meningkatkan *Employee Engagement* melalui tumbuhnya motivasi intrinsik, penghargaan psikologis, dan hubungan kerja yang lebih bermakna.

3. *Leadership Support* mampu memoderasi pengaruh *Non Financial Reward* terhadap *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk

Dalam penelitian *Employee Engagement*, teori moderasi menjelaskan adanya variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel.

Menurut Baron and Kenny (1986), variabel moderator memengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Didukung oleh Andrew F. Hayes (2013), moderasi menjelaskan kondisi “kapan” hubungan tersebut menjadi lebih kuat atau lemah. Dalam penelitian ini, dukungan pimpinan berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh *Non Financial Reward* terhadap *Employee Engagement*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Chiang, 2012) menunjukkan bahwa penghargaan non finansial berupa pengakuan, apresiasi, dan peluang pengembangan mampu meningkatkan motivasi intrinsik serta keterlibatan emosional karyawan dalam bekerja. Temuan ini diperkuat oleh (Lestari, 2023) yang menyatakan bahwa reward non finansial mendorong komitmen dan rasa memiliki, yang menjadi bagian penting dalam terbentuknya engagement. Penelitian (Jaleta, 2019) juga menjelaskan bahwa pemberian reward non finansial seperti otonomi, pelatihan, dan hubungan positif dengan atasan mampu meningkatkan dedikasi, antusiasme, dan kenyamanan psikologis yang memicu meningkatnya engagement.

Di sisi lain, *Leadership Support* juga terbukti memperkuat engagement. Penelitian (Chen, 2023) menegaskan bahwa perhatian dan dukungan pemimpin mampu menciptakan rasa dihargai serta memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Studi Novianto menunjukkan bahwa dukungan pimpinan, baik secara emosional maupun struktural, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih bersemangat dan terikat secara psikologis. Sementara itu, penelitian Prentice menggambarkan bahwa apresiasi, perhatian,

serta hubungan interpersonal yang baik dari pemimpin memunculkan pengalaman kerja positif yang mendorong keterlibatan lebih dalam.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu tersebut konsisten menunjukkan bahwa kombinasi *Non Financial Reward* dan *Leadership Support* menciptakan rasa dihargai, lingkungan kerja yang suportif, serta pengalaman kerja yang bermakna. Kondisi ini memperkuat motivasi, meningkatkan komitmen, dan pada akhirnya membangun *Employee Engagement* yang lebih tinggi.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan sebagai pertimbangan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Begitu pula dengan penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dengan variabel-variabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

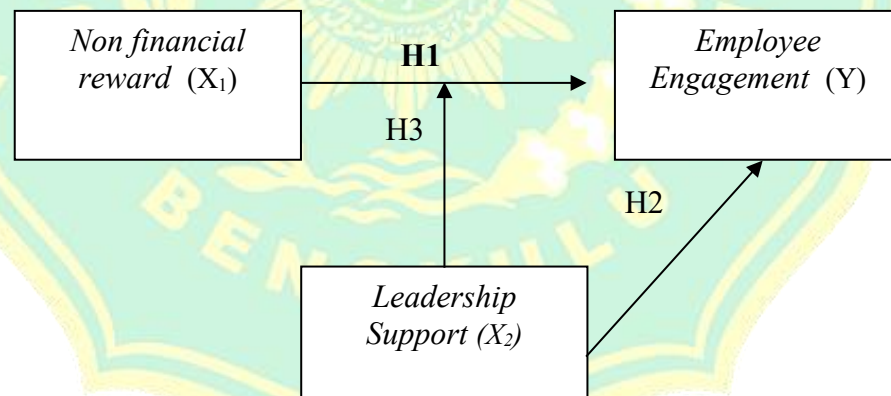
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Chen, 2023)	<i>Leadership Support</i> and organizational behavior.	Menemukan bahwa <i>Leadership Support</i> mampu memperkuat perilaku positif karyawan di dalam organisasi, seperti kepatuhan, kolaborasi, dan inisiatif, sehingga karyawan menjadi lebih terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaannya.
2	(Chiang, 2012)	<i>Non Financial Reward</i> and employee performance	Menunjukkan bahwa <i>Non Financial Reward</i> seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan apresiasi memberikan dorongan psikologis yang meningkatkan motivasi dan membuat karyawan tampil lebih baik dalam pekerjaannya.
3.	(Lestari, 2023)	Pengaruh <i>Non Financial Reward</i> terhadap komitmen karyawan.	Membuktikan bahwa reward non finansial berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, karena penghargaan yang bersifat non materi membuat mereka merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional lebih kuat dengan organisasi.

4	(Jaleta, 2019)	<i>Non Financial Reward and performance in Ethiopian health centers.</i>	Menjelaskan bahwa <i>Non Financial Reward</i> meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui rasa dihargai, kenyamanan psikologis, dan meningkatnya dedikasi dalam menjalankan tugas.
5	(Novianto, 2023)	Peran <i>Leadership Support</i> dalam meningkatkan engagement karyawan.	Menemukan bahwa <i>Leadership Support</i> berperan penting dalam meningkatkan engagement, karena dukungan, perhatian, dan bimbingan pimpinan menciptakan rasa aman dan keterikatan emosional karyawan.
6	(Prentice, 2022)	<i>Job Satisfaction or Employee Engagement : Regardless of Which Comes First, Supportive Leadership Improves Them Both</i>	Menunjukkan bahwa kepemimpinan yang suportif mampu meningkatkan job satisfaction maupun <i>Employee Engagement</i> , karena sikap pemimpin yang mendukung menciptakan pengalaman kerja yang positif dan mendorong keterlibatan karyawan secara lebih mendalam.

Sumber : Penelitian (2026)

2.3 Kerangka Teoritik

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Sumber: Penelitian, 2026

Keterangan:

X₁ : *Non Financial Reward* (Independen)

X₂ : *Leadership Support* (Independen)

Y : *Employee Engagement* (Dependen)

- : Pengaruh Parsial
-→ : Pengaruh Simultan

Dari kerangka konseptual pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menggunakan tiga variable bebas dan terikat yaitu *Non Financial Reward* (Independen), *Leadership Support*(Independen) dan *Employee Engagement* (Dependen).
2. Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh *Non Financial Reward* , *Leadership Support*, dan *Employee Engagement* .

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Non Financial Reward</i> (X ₁)	Merupakan bentuk penghargaan non materi yang diberikan organisasi, seperti pengakuan, pujian, kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan interpersonal yang positif, yang bertujuan meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.	(Ivancevich, 2014) 1. Penghargaan interpersonal 2. Promosi	Likert

<i>Leadership Support</i> (X ₂)	Merujuk pada sejauh mana pemimpin memberikan dukungan berupa bimbingan, perhatian, komunikasi, umpan balik, serta bantuan emosional dan struktural kepada karyawan sehingga mereka merasa dihargai, dipercaya, dan didukung dalam bekerja.	Menurut (Yukl, 2012) 1. Dukungan Emosional, 2. Dukungan Instrumental, 3. Pemberdayaan (Empowerment).	Likert
<i>Employee Engagement</i> (Y)	Merupakan kondisi keterikatan psikologis positif yang membuat karyawan merasa antusias, berdedikasi, dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya, sehingga mendorong mereka memberikan usaha terbaik bagi organisasi.	(Schaufeli, 2011) 1. Vigor, 2. Dedication, 3. Absorption,	Likert

Sumber: Penelitian 2026

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam identifikasi masalah. Hipotesis tersebut harus diuji atau dibuktikan kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data-data (Sugiyono, 2017). Berdasarkan data-data diatas penulisan menyusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga *Non Financial Reward* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Di PT Agro Muko Air Bikuk.

H₂ : Diduga *Leadership Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Di PT Agro Muko Air Bikuk

H₃ : Diduga *Leadership Support* mampu memoderasi pengaruh *Non Financial Reward* terhadap *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk.

