

**PERAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Khoirudin Akbar

NIM : 30402200136

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak)

Disusun Oleh:

Khoirudin Akbar

NIM : 30402200136

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan dosen
reviewer proposal skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعته سلطان أبجوع الإسلامية

Semarang, 11 Oktober 2025

Pembimbing



Prof. Dr. H. Hern Sulistvo, S.E., M.Si

NHK. 210493032

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak)

Disusun Oleh:

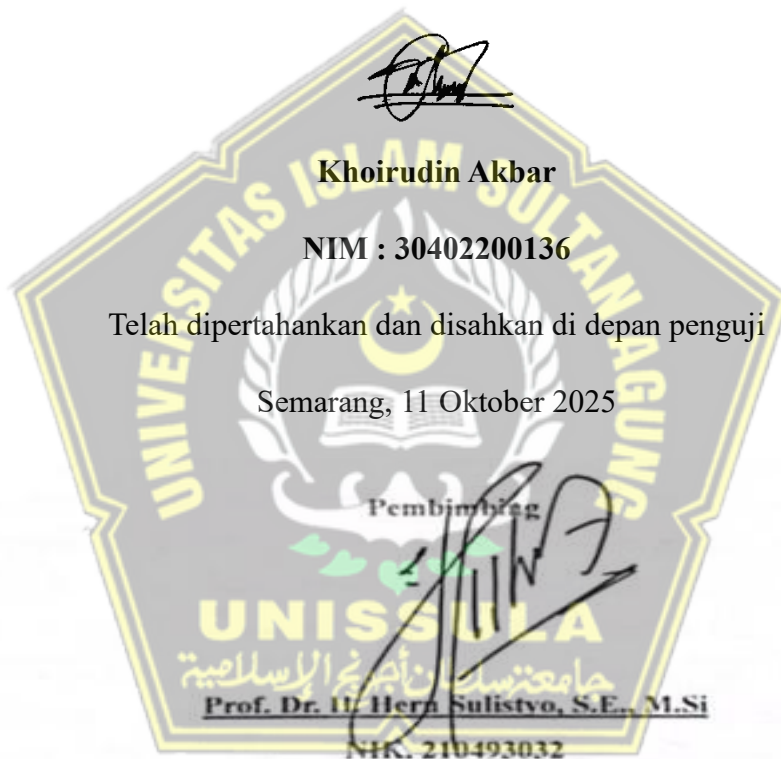


Khoirudin Akbar

NIM : 30402200136

Telah dipertahankan dan disahkan di depan penguji

Semarang, 11 Oktober 2025



Pembimbing

UNISSULA

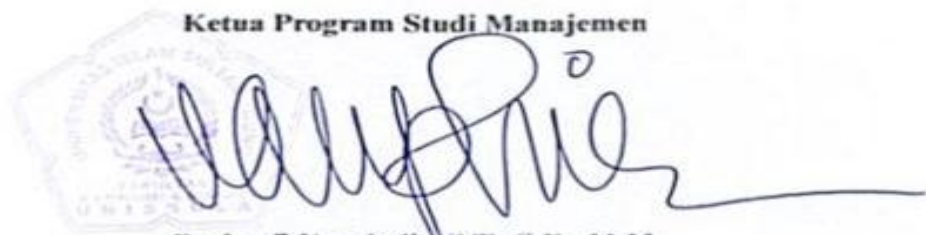
Prof. Dr. H. Hern Sulistyo, S.E., M.Si

NIK. 210493032

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 21416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khoirudin Akbar

NIM : 30402200136

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **PERAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak)** merupakan hasil karya sendiri. Bukan berasal dari plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun di perguruan tinggi lain). Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang berada dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila pada kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil dari plagiasi karya tulis orang lain, maka dari itu saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 11 Oktober 2025



Khoirudin Akbar

NIM: 30402200136

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khoirudin Akbar

Nim : 30402200136

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

PERAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak) Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialih media kan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 11 Oktober 2025



Khoirudin Akbar

NIM : 30402200136

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan anugerah-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini. Laporan skripsi ini berjudul **“PERAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak)”**

Terima kasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis sampaikan untuk orang tua dan semuanya yang senantiasa mendukung dalam menyusun laporan skripsi ini. Adapun tujuan dari penulisan laporan skripsi ini ialah sebagai salah satu syarat penyelesaian Program Strata (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam menyelesaikan laporan pra skripsi ini, penulis sudah mendapat banyak dukungan dan bantuan, baik secara materi dan materil. Dengan itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung.
2. Dr. Drs. H. Marno Nugroho, M.M. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung.
3. Dr. Zaenal Alim Adiwijaya, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung.
5. Prof. Dr. H. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan serta dukungan dan kepercayaan untuk menyelesaikan laporan pra skripsi ini.

6. Seluruh keluarga, kedua orang tua, saudara, dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan baik materil maupun nonmateril untuk menyelesaikan laporan pra skripsi ini.
7. Serta pihak-pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis sadar bahwa laporan skripsi ini masih banyak kekurangannya jauh dari kata sempurna. Maka dari itu dengan senang hati penulis akan menerima kritik dan saran untuk perbaikannya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini yang tentunya tidak terlepas dari bantuan semua pihak. Terimakasih atas bantuannya dan semoga Allah SWT membalasnya. Aminnn.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Semarang, 06 Juni 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Khoirudin Akbar', written over a horizontal line.

Khoirudin Akbar
NIM: 30402200136

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan Dinas Perdagangan, Koprasi dan UKM Kabupaten Demak dengan jumlah 117 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan (SmartPLS 4) dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif, analisis outer model, analisis inner model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Work Engagement*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the role of work engagement on employee performance with organizational commitment as a moderating variable. The subjects of this study were 117 employees of the Demak Regency Trade, Cooperatives, and SMEs Office. This study used explanatory research with a quantitative approach. The data collection method used a questionnaire. The data processing technique used in this study was SmartPLS with descriptive statistical analysis methods, outer model analysis, and inner model analysis. The results of this study indicate that work engagement has a positive effect on employee performance and organizational commitment is able to moderate the relationship between work engagement and employee performance.

Keywords: *Work Engagement, Organizational Commitment, Employee Performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	1
HALAMAN PERSETUJUAN.....	2
KATA PENGANTAR.....	5
ABSTRAK.....	7
DAFTAR ISI.....	9
DAFTAR TABEL.....	12
DAFTAR GAMBAR.....	13
DAFTAR LAMPIRAN.....	14
BAB I PENDAHULUAN.....	15
1.1 Latar Belakang.....	15
2.1 Rumusan Masalah.....	19
3.1 Tujuan Penelitian.....	19
4.1 Manfaat Penelitian.....	19
4.1.1 Manfaat Praktis.....	19
4.1.2 Manfaat Teoritis.....	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	21
2.1 Kinerja Karyawan.....	21
2.2 <i>Work Engagement</i>	22
2.3 Komitmen Organisasi.....	24
2.4 Model Empirik.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel.....	29
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	30
3.3.1 Data Premier.....	30
3.3.2 Data Sekunder.....	31

3.4	Metode Pengumpulan Data	31
3.4.1	Metode Angket atau Kuesioner	31
3.4.2	Metode Wawancara	32
3.5	Identifikasi Variabel dan Indikator	33
3.6	Metode Analisis Data	33
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	34
3.6.2	Analisis Outer Model (Measurement Model)	34
3.6.3	Analisis Inner Model (Structural Model).....	36
3.7	Model Persamaan	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikannya	40
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
4.2	Analisis Data	41
4.2.1	Statistik Deskriptif	41
4.3	Analisis Outer Model (<i>Measurement Model</i>).....	47
4.3.1	Uji Validitas.....	48
4.3.2	Uji Reability	51
4.4	Analisis Inner Model (Structural model)	52
4.4.1	Uji R Square	52
4.4.2	Uji Path Coefficien.....	53
4.5	Hasil dan Pembahasan.....	55
4.5.1	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.5.2	Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.....	58
BAB V PENUTUP		63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran.....	64
5.3	Keterbatasan Penelitian	65
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	66

DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indeks Skala Likert.....	18
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator.....	19
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4. 5 Kategori Indeks	42
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Work Engagement	42
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 9 Outer Loading	49
Tabel 4. 10 Fronell Larcker.....	50
Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	51
Tabel 4. 12 Uji Reability	51
Tabel 4. 13 Nilai R Square	53
Tabel 4. 14 Nilai Path Coefficient.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	27
Gambar 4. 1 Outer Model	48
Gambar 4. 2 Inner Model.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 1. 2 Karakteristik Responden.....	76
Lampiran 1. 3 Tabulasi kuesioner	79
Lampiran 1. 4 Hasil Analisis Data	82
Lampiran 1. 5 Dokumentasi Penelitian.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu entitas yang kompleks dan bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Sebuah organisasi dianggap efektif apabila berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas organisasi tercermin dari keberhasilannya dalam mencapai visi dan misi, memperoleh keuntungan, serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat di luar organisasi. Baik organisasi perusahaan, sosial, maupun pemerintahan, semuanya memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui pemanfaatan sumber daya yang ada (Aris et al., 2021).

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang paling penting dalam menjalankan tujuan organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu suatu keberhasilan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia. (Purnomo & Hasanah, 2023).

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

keterlibatan aktif setiap karyawan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Siregar et al., 2022)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Yuliana & Fadhli, 2023). Menurut (Ahmad Afandi, 2019) kinerja karyawan adalah sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Setiap kinerja pasti memiliki faktor yang mendukung dalam pencapaian tersebut dimana setiap karyawan diharapkan mampu terlibat dalam setiap pekerjaan yang ada dalam instansi tersebut, hal ini akan memungkinkan terjadinya pencapaian yang kuat dari setiap karyawan dalam proses pelaksanaan pekerjaannya (Junaidin et al., 2023). Salah satu faktor yang penting adalah work engagement (Rahayu, 2025).

Work engagement merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional (Efrilia & Syah, 2022). *Work engagement* juga berkaitan dengan kinerja, yang dimana karyawan merasa berkepentingan dalam mencapai keberhasilan organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Lukman et al., 2024). Menurut (Tantri Herliani & Jauvani Sagala, 2020) work engagement adalah kondisi

kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, kepuasan dan motivasi efektif yang dapat dilihat sebagai antisipasi kelelahan kerja dan memiliki tingkat energi yang tinggi serta antusias dalam pekerjaan. Adanya work engagement yang dimiliki karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi keterlibatan karyawan secara aktif dalam aktivitas perusahaan yang berperan penting untuk menunjang tercapainya efisiensi dan produktivitas perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang semakin baik (Yudha, 2024).

Salah satu permasalahan penting yang harus dihadapi oleh seorang pemimpin yaitu bagaimana cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja, erat kaitannya dengan persoalan bagaimana membangun komitmen pada karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Kustya & Nugraheni, 2020). Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Dengan adanya keterikatan kerja tidaklah cukup tanpa adanya komitmen dari diri karyawan itu sendiri, karyawan yang komitmen mampu membuat prinsip dalam diri untuk secara intens melakukan pekerjaan dengan secara konsisten dan seiring berjalannya waktu. Komitmen yang baik dari karyawan menjadi penghubung antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Sandi & Tuti, 2022).

Komitmen organisasi merupakan keterlibatan tinggi seseorang pada pekerjaannya berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut dalam organisasi relawan yang berhadapan dengan masyarakat, maka relawan mampu menjalankan kebijakankebijakan dengan tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi. Menurut (Widayati et al., 2021) komitmen organisasi adalah kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaan.

Namun adanya research gap dari beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh (Anugrahito & Muafi, 2020) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fachrurazi et al., 2022) hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Dari

beberapa penelitian tersebut, tentunya topik ini sangat relevan untuk dikembangkan dan di telusuri lebih lanjut.

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap di atas, maka perumusan masalah penelitian yang akan diajukan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan?
- 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel moderasi antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan?

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang terjadi di atas, maka di dapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui peran moderasi komitmen organisasi dalam hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

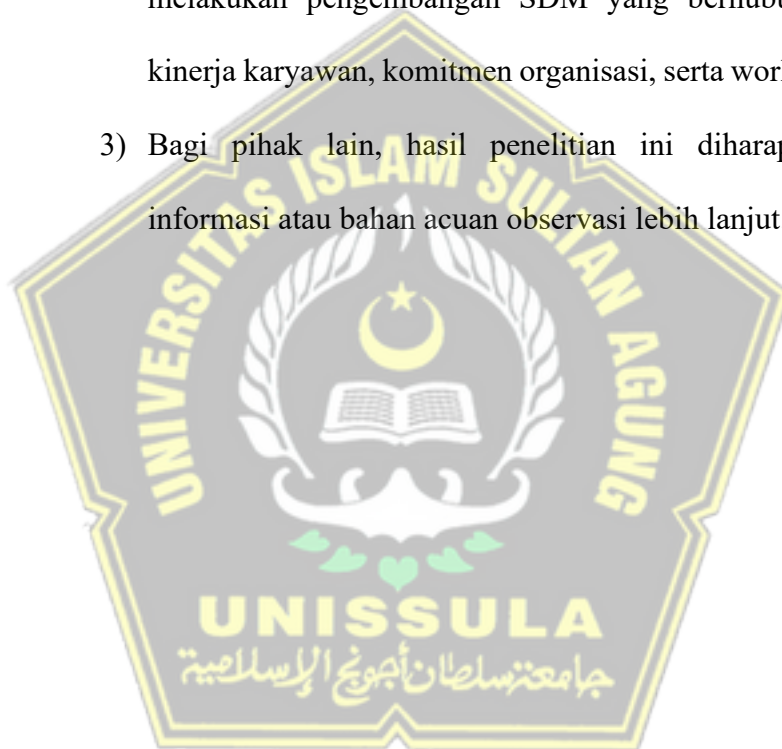
4.1 Manfaat Penelitian

4.1.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan masukan untuk pengembangan SDM, yang berhubungan dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi, serta *work engagement*.

4.1.2 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi penulis, sebagai bahan implementasi pengembangan ilmu yang telah di dapat selama perkuliahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi, serta work engagement.
- 2) Bagi instansi, sebagai bahan pertimbangan serta masukan dalam melakukan pengembangan SDM yang berhubungan dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi, serta work engagement.
- 3) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi atau bahan acuan observasi lebih lanjut.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya (Alvi & Tjahjawati, 2017). Menurut (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022) pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat keamanan tertentu. Menurut (Ibrahim & S, 2021) kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Maidarti et al., 2022) kinerja adalah seluruh kontribusi yang dihasilkan karyawan bagi perusahaan baik secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang mencakup kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama kerja, yang menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut (Monalisa et al., 2023) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kerjasama

2.2 Work Engagement

Work engagement merupakan keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan merasa nyaman dan menyukai hal-hal disekitarnya, baik dengan lingkungan kerjanya maupun tanggung jawab peran yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan performa kerja untuk perusahaan. Performa kerja ini dapat mendukung tercapainya keberhasilan organisasi (Amirah et al., 2021). Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) work engagement adalah sebagai suatu keadaan pemikiran yang positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penghayatan (*absorption*). Menurut (Isnaniah, Lita Ariani, 2024) work engagement adalah suatu kondisi dimana individu menunjukkan

motivasi yang positif dan pencapaian diri yang memuaskan dalam lingkungan kerja. Work engagement, mencakup keterlibatan, kegembiraan, dan dedikasi karyawan, menjadi kunci dalam memahami sejauh mana individu terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka. Ketika tingkat work engagement tinggi, terjadi peningkatan komitmen organisasi. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa work engagement adalah kondisi positif di mana individu menunjukkan keterlibatan emosional dan kognitif yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut (Widarnandana & Pura, 2019) indikator-indikator work engagement adalah sebagai berikut:

1. Semangat dalam bekerja
2. Berinisiatif dalam bekerja
3. Bekerja untuk kemajuan instansi
4. Memiliki rasa antusiasme dalam bekerja
5. Sangat menikmati dalam bekerja
6. Berkonsentrasi pada saat bekerja

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) work engagement memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang engaged cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan fokus tinggi dalam pekerjaannya. Beberapa studi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, maka semakin besar pula kontribusi positif terhadap kinerja individu. Pernyataan ini didukung oleh beberapa penelitian

terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Qodariah, 2019) (Setyawati & Nugrohoseno, 2019) hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan anatar work engagement terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena sikap dan persepsi masing-masing karyawan itu berbeda terhadap ikatan pekerjaan yang mereka tekuni. Karyawan yang merasa dirinya engaged pada pekerjaannya cenderung lebih fokus pada in-role performance nya dan ingin terus meningkatkan performa kerjanya. Serta menurut (Setyawan et al., 2023) menjelaskan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika *work engagement* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya jika *work engagement* menurun maka kinerja karyawan akan menurun (Rahmayani & Wikaningrum, 2022).

Berdasarkan uraian dia atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Work engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya sebuah komitmen yang jelas dan terarah dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut (Abni & Hamdani, 2023)

Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apa pun. Menurut (Endang et al., 2014) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan. Dimana anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut (Andre, Ayal, Bernhard Tewal, 2019) komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka kesimpulan dari komitmen organisasi adalah sikap loyal dan rasa keterikatan seseorang terhadap tempat ia bekerja, ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mendukung pencapaian tujuannya, serta merasa bahwa nilai dan tujuannya sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga mencerminkan kepedulian karyawan terhadap keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

Menurut (Busro, 2018) indikator – indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

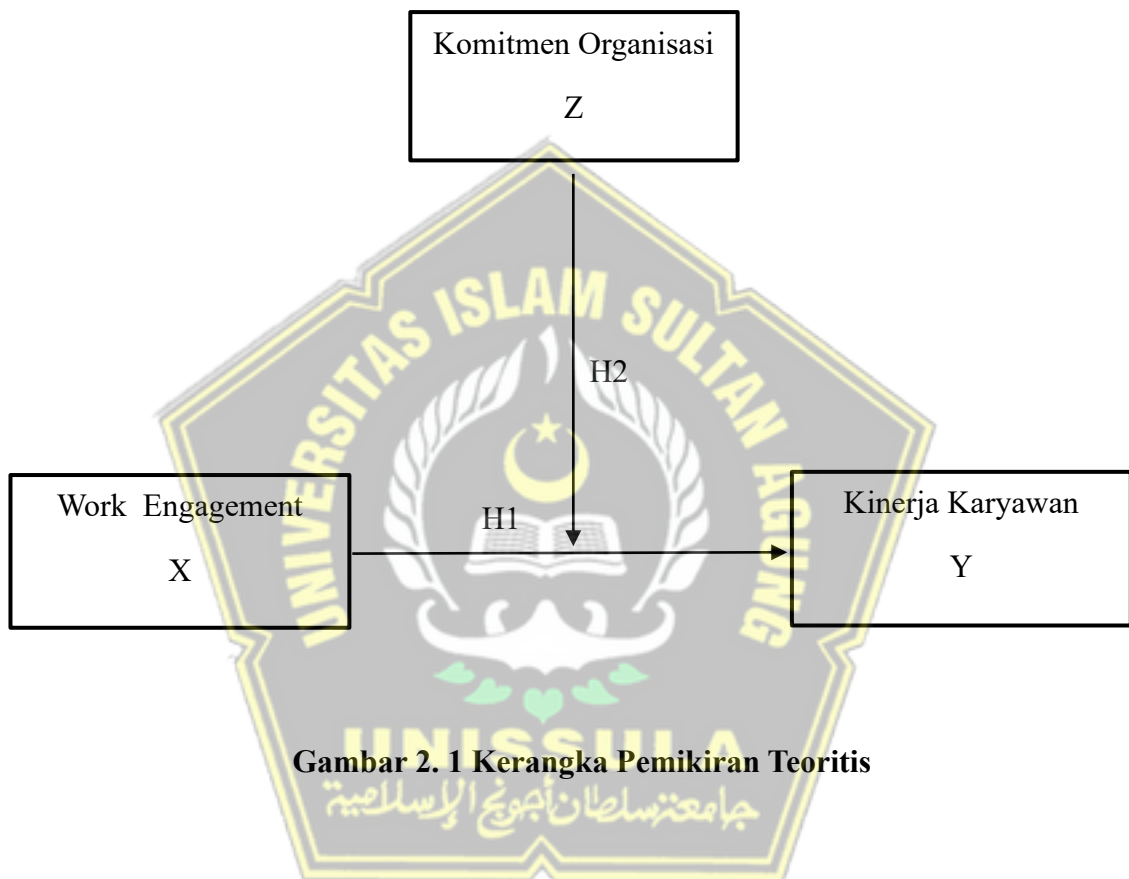
1. Loyalitas terhadap organisasi
2. Kerelaan menggunakan upaya untuk kepentingan organisasi
3. Meperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
4. Meperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
5. Kemauan bekerja
6. Tanggung jawab memajukan organisasi

Adanya komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel pemoderasi yang dapat memperkuat hubungan antara work engagement dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa terikat secara emosional dan memiliki loyalitas terhadap organisasi, maka dampak positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja akan menjadi lebih kuat. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian dari (Utami et al., 2025), (Firdaus, 2019) hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif hubungan antara work engagement dengan kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2023) hasil ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa keberadaan komitmen organisasi diduga dapat memperkuat hubungan antara work engagement terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasi memoderasi hubungan antara *Work Engagement* Kinerja Karyawan

2.4 Model Empirik



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu “*Explanatory research*” bertujuan untuk menguji hubungan antar dua atau lebih variabel. Untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2013). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan positivisme, metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antara variabel independen *work engagement* (X), kinerja karyawan (Y) dengan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel moderasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak.

3.2 Populasi dan Sampel

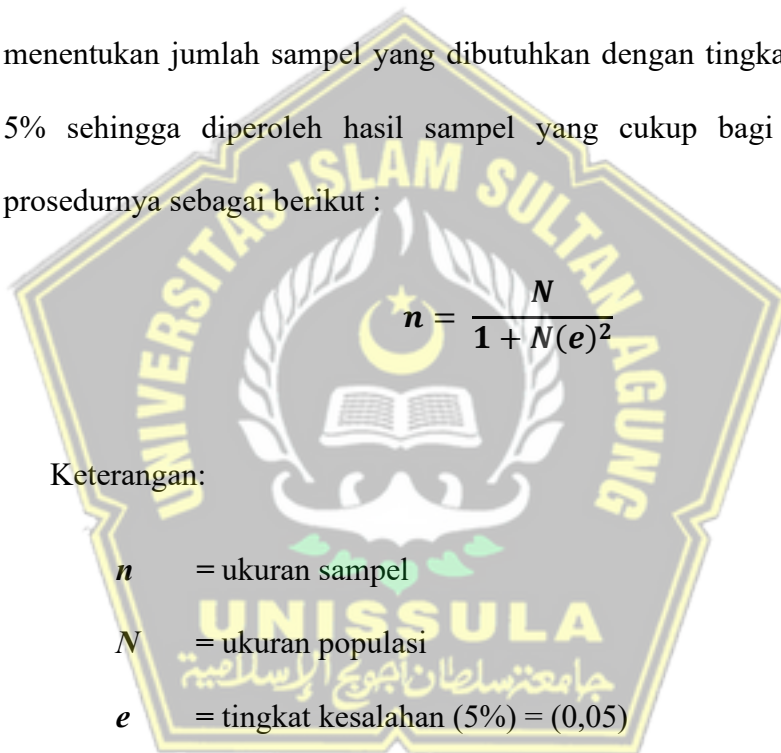
3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti. Obyek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda-benda, sistem dan prosedur, fenomena dan lain-lain (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

Dinas Perdagangan, Koprasi dan UKM Kabupaten Demak yang berjumlah 166 orang baik PNS maupun honorer.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Dengan adanya populasi yang besar, maka penelitian ini menggunakan metode solvin untuk mengambil dan menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan dengan tingkat kepercayaan 5% sehingga diperoleh hasil sampel yang cukup bagi peneliti, dan prosedurnya sebagai berikut :



Dengan populasi (N) sebanyak 166 orang karyawan dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5% maka ukuran sampel (n) yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{166}{1 + 166 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{166}{1 + 166 (0,0025)}$$

$$n = \frac{166}{1,415}$$

$$n = 117,29 \text{ (dibulatkan menjadi 117 orang)}$$

Berdasarkan perhitungan dengan metode slovin maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 117 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *Probability Sampling* dengan *Teknik Simple Random Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kemudian teknik simple random merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Data Premier

Menurut (Sugiyono, 2016), Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sehingga peneliti merupakan tangan pertama yang memperoleh sumber data tersebut. Data primer pada penelitian didapat dengan cara melakukan wawancara, observasi, dan melakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan pada responden karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak. Tujuan dan maksud dari teknik pengumpulan

data ini dengan cara kuesioner untuk mendapatkan data mengenai peran work engagement terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016), Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, tetapi lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa artikel, jurnal, situs web, dan buku ilmiah yang sesuai dengan topik pada penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan cara sebagai berikut :

3.4.1 Metode Angket atau Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang efisien (Sugiyono, 2016). Kuesioner pada penelitian ini akan disebarakan kepada karyawan Dinas Perdagangan, Koprasi dan UKM Kabupaten Demak

Dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan indeks skor skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indeks Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
------------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	--------------------------

3.4.2 Metode Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin memperoleh informasi langsung dari narasumber. Metode pengumpulan data dilakukan juga dengan melakukan wawancara terhadap Kassubag Program dan Keuangan pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi dan pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel dan Indikator

Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama 	(Monalisa et al., 2023)
Work engagement (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat dalam bekerja 2. Berinisiatif dalam bekerja 3. Bekerja untuk kemajuan instansi 4. Memiliki rasa antusiasme dalam bekerja 5. Sangat menikmati dalam bekerja 6. Berkonsentrasi pada saat bekerja 	(Widarnandana & Pura, 2019)
Komitmen Organisasi (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas terhadap organisasi 2. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi 3. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi 4. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi 5. Kemauan bekerja 6. Tanggung jawab memajukan organisasi 	(Busro, 2018)

3.6 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden,

mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini untuk memahami data yang dianalisis dengan menggunakan program computer SmartPLS. Karena pendekatan kuantitatif mengandalkan statistik, berikut instrumen yang dipakai analisis :

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois, dan skewness (Ghozali, 2020). Dalam penelitian ini yang termasuk statistik deskriptif adalah karakteristik responden serta hasil jawaban responden per variabel.

3.6.2 Analisis Outer Model (Measurement Model)

Outer model (measurement model) dapat digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara kelompok variabel laten dengan indikatornya. Outer model dipakai untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2019). Di sisi lain, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep atau seberapa konsisten responden menjawab pertanyaan dalam instrumen penelitian atau kuesioner. Dibawah

ini penjelasan lebih lanjut tentang pengukuran outer model, atau, menggunakan uji convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan *cronbach's alpha*:

1. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Hal ini dapat dilihat dari standardized loading factor, yang menunjukkan tingkat korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruksinya. Suatu indikator dapat dianggap memenuhi convergent validity dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai outer loadings lebih $> 0,70$ (Ghozali, 2020).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity adalah kemampuan setiap variabel untuk membedakan dirinya dari variabel laten lainnya dikenal sebagai validitas diskriminatif. Sejauh mana suatu konstruksi benar-benar berbeda dari konstruksi lain disebut validitas diskriminan. Menurut (Ghozali, 2020), untuk menguji validitas diskriminan dapat menggunakan indikator reflektif, untuk melakukan ini, nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,7$. Terdapat metode lain untuk menentukan discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lain, sehingga dapat

dinyatakan memiliki nilai diskriminant validity yang baik. Dengan kriteria nilai AVE baik apabila $> 0,50$.

3. *Composite Reliability*

Dalam pengujian ini, kepuasan setiap indikator dapat diketahui dalam composite reliability adalah nilai composite reliability diatas 0,7, maka menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi (Ghozali, 2020).

4. *Cronbach's Alpha*

Uji *Cronbach's Alpha* dilakukan untuk memperkuat hasil composite reliability. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai cronbach's alphanya $> 0,7$ (Ghozali, 2020).

3.6.3 Analisis Inner Model (Structural Model)

Analisa ini memiliki tujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara konstruk laten (Usada U et al., 2016). Ada dua cara untuk menilai varian penyajian yang dijelaskan. Pertama, dengan melihat R-Square untuk konstruk laten dependen dengan ukuran quaretest stone-geisser QS. Kedua, dengan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya.

1. Uji R-square

R-Square atau koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar perubahan faktor eksogen mempengaruhi faktor endogen. Menurut (Ghozali, 2020) penilaian koefisien determinasi menunjukkan bahwa 0,67 di nilai baik, 0,33 di nilai

moderat, dan 0,25 di nilai lemah. Variabel bebas memiliki pengaruh yang besar dalam memprediksi variabel dependen ketika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 dan menjauhi 0. Sebaliknya, jika nilainya semakin kecil maka variabel terikat sangat terbatas dalam menjelaskan variabel bebas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode resampling bootstrap. Uji statistik atau uji t, digunakan dengan ketentuan bahwa nilai t- statistik harus sebesar 1,65 (t-statistik > 1.65). Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan nilai t-tabel, atau jika nilai p kurang dari 0,1, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2021).

3.7 Model Persamaan

$$Y_1 = b_1X + e$$

$$Y_2 = b_1X + b_2Z + e$$

Keterangan :

b : Koefisien Regresi

X : *Work Engagement*

Z : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

e : Standar Error

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PNS maupun honorer di Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak yang berjumlah 117 orang. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan juga masa kerja.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	92	78,6
Perempuan	25	21,4
Total	117	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah pegawai terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 92 orang, hal ini dikarenakan beban kerja yang diberikan besar, sehingga jumlah karyawan laki-laki jauh lebih banyak.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan usia. Faktor usia yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Usia karyawan dapat digunakan sebagai penentu keberhasilan pekerjaan, terlepas dari jenis pekerjaan yang dikerjakannya. Biasanya, karyawan dengan usia muda memiliki ciri fisik yang kuat dan bertenaga, sedangkan karyawan dengan usia tua memiliki ciri fisik yang terbatas dan lemah.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentan Usia	Frekuensi	Presentase
< 20	0	0
21 - 30	24	20,5
31 - 40	54	46,2
> 41	39	33,3
Total	117	100

Sumber : Data primer yang di olah, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa kelompok usia terbesar adalah 31-40 tahun, dengan total 54 karyawan. Karyawan yang lebih tua biasanya mengandalkan karyawan yang lebih muda untuk membantu menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan yang lebih tua berasumsi bahwa karyawan yang lebih muda berkinerja lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Karyawan yang lebih tua seringkali menutup mata terhadap perkembangan, sehingga mereka merasa tidak mampu meningkatkan kinerja mereka. Akibatnya, banyak deskripsi pekerjaan yang tidak merata, karena karyawan yang lebih muda menerima beban kerja yang lebih besar.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikannya

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Ferkuensi	Presentase
SD/MI	10	8,5
SMP/MTS	5	4,3
SMA/SMK	59	50,4
D3	7	6
S1	32	27,4
S2	4	3,4
S3	0	0
Total	117	100

Sumber : Data primer yang di olah, 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebesar 59, diikuti dengan jumlah responden berpendidikan sarjana sebesar 32. Artinya responden penelitian ini sebagian masih berpendidikan menengah dan sebagian sudah tinggi.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Perlu kita ketahui bahwa masa kerja seseorang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Masa kerja karyawan berguna untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 2 tahun	11	9,4
3 - 5 tahun	18	15,4
6 - 9 tahun	39	33,3
10 > tahun	49	41,9
Total	117	100

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui jumlah karyawan terbanyak dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu 49 tahun. Masa kerja karyawan memengaruhi kinerja mereka. Karyawan dengan masa kerja yang panjang akan memiliki pengalaman kerja yang luas, sehingga mereka dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Demikian pula, jika terjadi masalah di tempat kerja, karyawan dengan masa kerja yang cukup akan dengan mudah menemukan solusinya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang diambil dari responden pada setiap variabelnya. Pada penelitian ini variabelnya berupa: Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Nilai jawaban diidentifikasi dari responden terhadap pernyataan yang diajukan, penelitian ini mengadopsi rumus untuk menetapkan rentang skala (Durianto, 2012).

$$RS = \frac{ST - SR}{k}$$

$$RS = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

ST = Skala Tertinggi

SR = Skala Terendah

k = Jumlah Kategori

Berdasarkan perhitungan rentang skala tersebut akan dikelompokkan menjadi tiga kategori dalam mengukur kualitas tanggapan responden mengenai variabel dalam penelitian. Asupan kategori dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategori Indeks

Interval	Kategori
1,00 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,67	Sedang
3,68 – 5,00	Tinggi

Dengan mengacu pada nilai rentang skala dan nilai indeks, maka hasil analisis ststisik deskriptif dari masing masing indikator pada variabel penelitian akan dievaluasi sebagai berikut:

4.2.1.1 *Work Engagement*

Tanggapan responden pada masing-masing pernyataan dalam variabel work engagement:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Work Engagement

Variabel	Indikator	Mean	St. Devisiasi	Kategori
<i>Work Engagemnt (X)</i>	Semangat dalam bekerja	4,205	0,746	Tinggi
	Berinisiatif dalam bekerja	4,368	0,687	Tinggi
	Bekerja untuk kemajuan instansi	4,111	1,044	Tinggi
	Memiliki rasa antusias dalam bekerja	4,000	0,795	Tinggi
	Sangat menikmati dalam bekerja	4,444	0,633	Tinggi

Berkonsentrasi dalam bekerja	4,068	0,701	Tinggi
Rata - rata	4,199		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan data dari variabel *Work Engagement* karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak, diperoleh rata-rata nilai mean keseluruhan sebesar 4,199 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Yang pertama Indikator “berinisiatif dalam bekerja” memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,368 dengan kategori tinggi, yang menunjukkan karyawan sangat proaktif dan aktif mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Indikator “sangat menikmati dalam bekerja” juga menunjukkan skor tinggi yaitu 4,444, menandakan bahwa karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya, indikator “semangat dalam bekerja” dengan nilai mean 4,205 dan kategori tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Indikator “bekerja untuk kemajuan instansi” memperoleh mean 4,111 yang termasuk kategori tinggi, menandakan komitmen karyawan untuk mendukung kemajuan organisasi. Indikator “berkonsentrasi dalam bekerja” dengan nilai mean 4,068 dan memiliki “rasa antusias dalam bekerja” dengan mean 4,000 keduanya termasuk dalam kategori tinggi, menandakan karyawan mampu fokus dan antusias dalam menyelesaikan tugasnya.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak memiliki keterlibatan kerja yang sangat tinggi, yang tercermin dari semangat, kemauan berinisiatif, antusiasme, dan konsentrasi yang kuat dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga hal ini memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kemajuan organisasi.

4.2.1.2 Komitmen Organisasi

Tanggapan responden pada masing-masing pernyataan dalam variabel komitmen organisasi:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	indikator	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Komitmen Organisasi (Z)	Loyalitas terhadap organisasi	3,915	0,992	Tinggi
	Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi	3,538	1,042	Sedang
	Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi	3,248	1,053	Sedang
	Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	3,513	1,075	Sedang
	Kemauan bekerja	4,205	1,066	Tinggi
	Tanggung jawab memajukan organisasi	3,812	1,037	Tinggi
	Rata-rata	3,705		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 uji statistik deskriptif variabel komitmen organisasi pada karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak,

diperoleh rata-rata nilai mean sebesar 3,705 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan memiliki komitmen yang cukup baik terhadap organisasi. Indikator “kemauan bekerja” memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 4,205 dan termasuk kategori tinggi, menunjukkan bahwa karyawan memiliki niat dan semangat yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Indikator “loyalitas terhadap organisasi” dengan mean 3,915 juga termasuk kategori tinggi, menandakan adanya kesetiaan dan kedekatan emosional yang positif antara karyawan dengan organisasi.

Sementara itu, indikator “tanggung jawab memajukan organisasi” mendapatkan mean 3,812 yang masuk kategori tinggi, yang berarti karyawan merasa bertanggung jawab untuk ikut serta dalam perkembangan instansi. Namun, beberapa indikasi masih perlu perhatian, misalnya pada indikator “kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi” yang memiliki nilai mean 3,538 kategori sedang, menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dengan mudah meluangkan usaha ekstra demi organisasi. Indikator “memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi” dan “memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi” masing-masing memiliki nilai mean 3,513 dan 3,248 dalam kategori sedang, yang mengindikasikan masih adanya perbedaan pandangan dan motivasi terkait kesetiaan terhadap instansi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak memiliki persepsi yang positif terhadap komitmen organisasi mereka, terutama dalam hal kemauan bekerja, loyalitas, dan tanggung jawab. Meski demikian, aspek kesediaan berupaya lebih demi organisasi

dan pertimbangan keuntungan serta kerugian dari bertahan atau meninggalkan organisasi masih menunjukkan variasi yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen secara menyeluruh.

4.2.1.3 Kinerja Karyawan

Tanggapan responden pada masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja karyawan:

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	indikator	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas pekerjaan	4,017	1,226	Tinggi
	Kualitas pekerjaan	3,718	1,116	Tinggi
	Ketepatan waktu	3,709	1,206	Tinggi
	kerjasama	4,179	1,174	Tinggi
Rata-rata		3,905		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

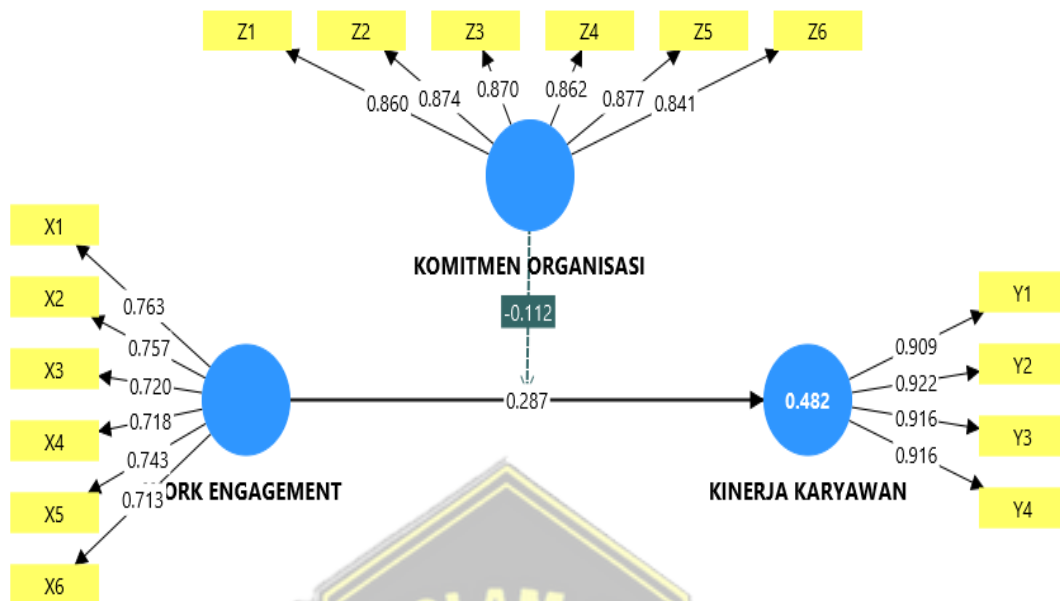
Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji statistik deskriptif yang diperoleh dari variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak, rata-rata nilai mean keseluruhan adalah 3,905 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap kinerja mereka. Indikator “kerjasama” menunjukkan nilai mean tertinggi sebesar 4,179 yang berada dalam kategori tinggi, menandakan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan sikap yang baik dalam bekerja sama dengan rekan dan unsur terkait lainnya. Indikator “kuantitas” pekerjaan memperoleh mean sebesar 4,017 dengan kategori tinggi, artinya karyawan mampu menghasilkan volume pekerjaan sesuai target dan

harapan organisasi. Indikator “kualitas pekerjaan” dengan nilai mean 3,718 juga termasuk kategori tinggi, yang berarti pekerjaan yang dihasilkan karyawan memenuhi standar sesuai yang diinginkan. Sedangkan indikator “ketepatan waktu” dengan mean 3,709 juga masuk dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa karyawan relatif disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang dijadwalkan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan, pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak memiliki persepsi yang sangat positif terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menjaga kualitas, memenuhi kuantitas pekerjaan, serta mampu bekerja sama dengan baik demi mendukung pencapaian tujuan kemajuan instansi.

4.3 Analisis Outer Model (*Measurement Model*)

Outer model digunakan untuk menentukan bagaimana variabel laten dan indikator berinteraksi satu sama lain. Uji validitas dan reabilitas digunakan mengukur tahap analisis outer model pada penelitian ini.



Gambar 4. 1 Outer Model

Sumber : Output SmartPLS4 Algorithm, 2025

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode untuk menentukan tingkat validitas suatu instrumen. Dalam penelitian ini, *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *average variance extracted* digunakan untuk menguji validitas. Adapun data yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini berjumlah 117 responden.

4.3.1.1 Convergent Validity

Validitas convergen merupakan tingkat kedekatan antara suatu pengukuran dengan pengukuran lain yang menilai konstruk yang sama atau serupa. Uji ini digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian hubungan antara indikator dan konstruk atau variabel latennya. Menurut (Ghozali, 2020) validitas konvergen memenuhi apabila memiliki nilai *original sample (O)* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini, nilai validitas konvergen melalui analisis outer model adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Outer Loading

	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1	0,763	13,050	0,000	Valid
X2	0,757	11,280	0,000	
X3	0,720	10,280	0,000	
X4	0,718	11,983	0,000	
X5	0,743	12,696	0,000	
X6	0,713	14,499	0,000	
Y1	0,909	47,673	0,000	Valid
Y2	0,922	69,727	0,000	
Y3	0,916	61,955	0,000	
Y4	0,916	42,436	0,000	
Z1	0,860	25,550	0,000	Valid
Z2	0,874	28,071	0,000	
Z3	0,870	31,357	0,000	
Z4	0,862	27,361	0,000	
Z5	0,877	42,971	0,000	
Z6	0,841	22,485	0,000	

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan tabel 4.9, didapatkan nilai outer loading dari setiap variabel yang digunakan menunjukkan besaran kontribusi dari masing-masing item pertanyaan indikator. Dapat diketahui dari hasil output beberapa item dapat dikatakan Valid, karena nilai dari setiap variabel pada uji outer loading lebih dari 0,7 sehingga dari setiap indikator yang digunakan dapat mempresetasikan konstruk secara maksimal.

4.3.1.2 Uji Discriminant validity

Uji Discriminant validity pada penelitian ini menggunakan kriteria *Fornell Larcker*. Berdasarkan tabel *Fornell-Larcker*, terlihat bahwa akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

Tabel 4. 10 *Fronell Larcker*

	<i>Work Engagement</i>	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
<i>Work engagement</i>	0,736		
Kinerja Karyawan	0,610	0,916	
Komitmen Organisasi	0,714	0,649	0,864

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan tabel Fornell-Larcker tersebut, terlihat bahwa akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh, konstruk *Work Engagement* memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,736, yang lebih tinggi daripada korelasinya dengan Kinerja Karyawan (0,610) dan Komitmen Organisasi (0,714). Demikian pula, konstruk Kinerja Karyawan menunjukkan akar kuadrat AVE sebesar 0,916, yang juga lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Work Engagement (0,610) dan Komitmen Organisasi (0,649). Hal yang sama berlaku pada konstruk Komitmen Organisasi, yang memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,864, lebih tinggi daripada korelasinya dengan *Work Engagement* (0,714) maupun Kinerja Karyawan (0,649). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kriteria Fornell-Larcker telah terpenuhi, sehingga model penelitian dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.3.1.3 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menilai sejauh mana jumlah varians yang ditangkap oleh suatu konstruk lebih besar dibandingkan varians yang timbul akibat kesalahan pengukuran. Dalam pengujian validitas diskriminan, acuan yang digunakan adalah nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Suatu konstruk dikatakan baik apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50

(Ghozali, 2020). Nilai AVE masing-masing konstruk dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,542	Valid
Kinerja Karyawan	0,839	Valid
Komitmen Organisasi	0,747	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan dari hasil tabel diatas semua variabel menunjukkan nilai AVE (*Average Extracted Variance*) lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang terlibat dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki validitas diskriminan.

4.3.2 Uji Reability

Uji reliability dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya atau konsisten. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2020). Dalam penelitian ini, tingkat keandalan indikator pada setiap blok dievaluasi melalui nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,70. Berikut adalah hasil uji reability.

Tabel 4. 12 Uji Reability

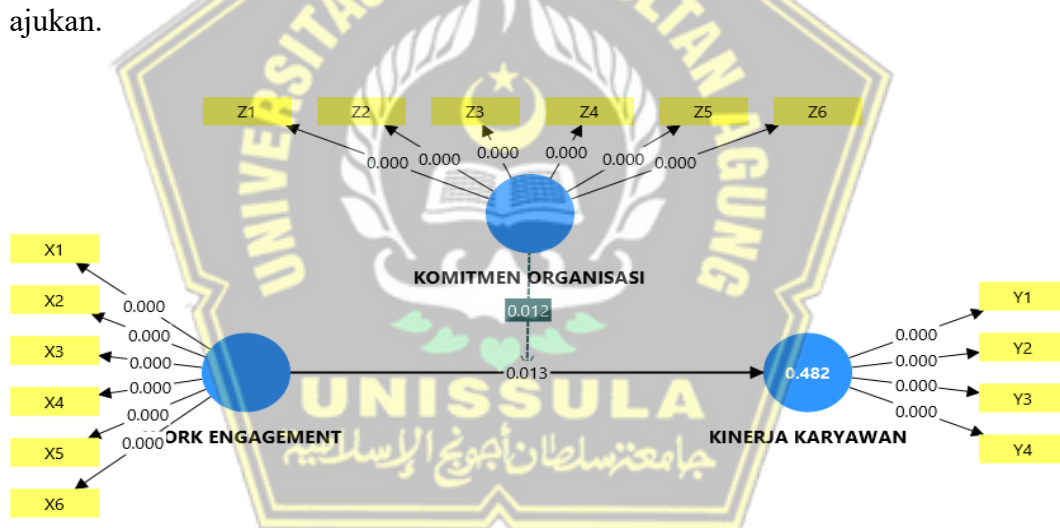
Variabel	Cornbach' Alpha	Nailai Composite Reability (rho_a)	Nailai Composite Reability (rho_c)
<i>Work Engagemnet</i>	0,831	0,833	0,876
Kinerja Karyawan	0,936	0,939	0,954
Komitmen Organisasi	0,932	0,938	0,946

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70. Dengan demikian, masing-masing variabel telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Maka dapat disimpulkan dari seluruh konstruk yang digunakan pada model penelitian ini mempunyai reliabilitas yang baik dikarenakan seluruh nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70.

4.4 Analisis Inner Model (Structural model)

Pengujian Inner Model atau model struktural digunakan untuk melihat nilai: Uji path coefficient, R Square (R²), serta pembahasan setiap hipotesis yang akan diajukan.



Gambar 4. 2 Inner Model

4.4.1 Uji R Square

R-square (R²) adalah suatu ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai seberapa baik model yang digunakan dalam menjelaskan variasi dalam data. R² dapat menunjukkan seberapa baik model apabila nilai yang didapatkan berkisar antara 0 dan 1. Nilai R² yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model lebih efektif dalam menjelaskan variasi data. Pengujian ini dapat dilihat

dari skor R- Square, di mana nilai yang lebih besar dari 0,67 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kekuatan yang tinggi. Sedangkan nilai antara 0,33 dan 0,67 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan moderat (sedang). Jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33 bahwa model tersebut lemah (Rendah).

Tabel 4. 13 Nilai R Square

Variabel	R Square	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,482	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan hasil uji nilai R-Square untuk variabel Keputusan Pembelian, didapatkan nilai R Square sebesar 0.482 (Sedang), yang berarti bahwa 48,2% variabilitas dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang digunakan pada penelitian ini. sementara 52,8% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Path Coefficient

Uji Path Coefficient digunakan dalam menentukan arah dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian. Dengan menggunakannya analisis Uji Path Coefficient, penulis mampu memahami apakah hubungan antara variabel bersifat positif atau negatif, serta seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian path coefficient melalui proses bootstrapping digunakan untuk melihat nilai t statistic atau p values dan nilai original sample. Hasil uji t untuk penerimaan atau penolakan hipotesis dapat menggunakan uji t dengan ketentuan nilai t sebesar 1,65. Jika nilai t-statistik >1,65, maka ada pengaruh signifikan, sedangkan jika

nilai t-statistik $< 1,65$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau jika nilai p value $< 0,1$, artinya terdapat pengaruh langsung antar variabel dan jika nilai p value $> 0,1$, maka diartikan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Berikut adalah nilai *path coefficient* pada penelitian ini:

Tabel 4. 14 Nilai *Path Coefficient*

Konstuk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
X Y	0,278	0,288	0,116	2,479	0,013
ZxX Y	-0,112	-0,116	0,045	2,500	0,012

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS4, 2025

Berdasarkan tabel *path coefficient* di atas, work engagement (X), komitmen organisasi (Z), dan kinerja karyawan (Y) hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. **H1:** hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$.
2. **H2:** hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien jalur moderasi dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$.

4.5 Hasil dan Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji Hipotesis di atas diperoleh hasil bahwa variabel *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak.

Indikator pertama, semangat dalam bekerja, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan ketekunan yang lebih baik. Semangat kerja menjadi faktor utama yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal, tepat waktu, dan berkualitas. Semangat kerja yang tinggi juga meningkatkan resiliensi karyawan ketika menghadapi tekanan atau hambatan pekerjaan, sehingga mereka tetap mampu mempertahankan kualitas kerjanya meskipun berada dalam situasi yang menuntut. Dengan demikian, semakin tinggi semangat kerja seorang karyawan, semakin besar kemungkinan kinerja yang ditampilkan akan unggul dibanding karyawan yang kurang bersemangat (Kustya & Nugraheni, 2020).

Indikator kedua, berinisiatif dalam bekerja, memperlihatkan bahwa karyawan yang memiliki inisiatif tinggi mampu menemukan cara baru untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi kendala yang muncul. Kemampuan mengambil inisiatif ini juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap proses kerja serta mampu melihat peluang untuk memperbaiki efisiensi. Ketika karyawan berinisiatif, mereka tidak hanya menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga berusaha

menciptakan strategi kerja yang lebih efektif untuk hasil yang lebih optimal. Sikap proaktif ini membuat kinerja meningkat karena karyawan tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Inisiatif yang tinggi juga mempercepat proses penyelesaian masalah karena karyawan mampu menilai situasi secara mandiri dan mengambil keputusan yang relevan tanpa harus menunggu arahan berulang dari atasan. Oleh karena itu, inisiatif merupakan salah satu manifestasi nyata dari keterlibatan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi karyawan proaktif cenderung lebih produktif dan berdampak besar terhadap pencapaian tujuan (Ananda et al., 2022).

Indikator ketiga, bekerja untuk kemajuan instansi, menggambarkan bahwa karyawan memiliki orientasi terhadap perkembangan dan keberhasilan organisasi. Ketika seseorang bekerja dengan tujuan untuk memajukan instansi, maka hasil kerja yang dihasilkan akan lebih optimal karena dilandasi rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap keberhasilan bersama. Orientasi ini juga menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, sehingga karyawan terdorong untuk melakukan evaluasi diri, memperbaiki kekurangan, dan memastikan kontribusi mereka berdampak nyata bagi organisasi. Dengan demikian, orientasi ke kemajuan instansi dapat mendorong kolaborasi, inovasi, dan kualitas hasil kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa bahwa kontribusinya bermakna. Semakin kuat orientasi ini, maka semakin besar peluang peningkatan kinerja secara keseluruhan (Sari, 2021).

Indikator keempat, memiliki rasa antusiasme dalam bekerja, menunjukkan bahwa antusiasme yang tinggi membuat karyawan bekerja dengan penuh energi dan motivasi. Kondisi ini berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja, karena individu yang antusias cenderung memberikan perhatian penuh terhadap detail dan menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang konsisten. Antusiasme juga memperkuat komitmen emosional terhadap tugas, sehingga karyawan tidak hanya sekadar memenuhi tuntutan kerja, tetapi berupaya menghasilkan performa yang melampaui standar. Dengan demikian, antusiasme dapat dianggap sebagai energi psikologis yang mampu meningkatkan efektivitas serta kualitas kinerja keseluruhan. Artinya semakin tinggi antusiasme yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang hasil kerja yang memenuhi atau melebihi ekspektasi (Chandra, 2024).

Indikator kelima, sangat menikmati dalam bekerja, memperlihatkan bahwa ketika karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya, mereka akan bekerja dengan lebih fokus dan berorientasi pada hasil terbaik. Kenyamanan kerja ini menurunkan stres kerja serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas, yang akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang menikmati pekerjaannya juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang membuat mereka lebih terlibat dalam pekerjaan dan bersedia memberikan usaha ekstra ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, menikmati pekerjaan menjadi aspek penting dari keterlibatan kerja yang baik dan berdampak positif terhadap kinerja.

Semakin besar kenyamanan dalam pekerjaan, semakin besar pula potensi kinerja yang optimal (Naufan & Budiono, 2016).

Indikator keenam, berkonsentrasi pada saat bekerja, menunjukkan bahwa kemampuan fokus karyawan berperan penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Karyawan yang mampu menjaga konsentrasi akan lebih sedikit melakukan kesalahan, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, dan memberikan hasil yang lebih akurat. Konsentrasi yang tinggi menandakan tingkat keterlibatan kerja yang mendalam terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kemampuan konsentrasi ini menjadi salah satu penanda bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan dan perhatian seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar pula potensi kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Salatun et al., 2025).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendinie & Swasti, 2024) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan Uji Hipotesis di atas, hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memoderasi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak.

Indikator pertama, loyalitas terhadap organisasi, menunjukkan bahwa karyawan yang loyal akan tetap berupaya memberikan performa

terbaik meskipun menghadapi tekanan kerja. Karyawan yang loyal biasanya memprioritaskan tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi, sehingga setiap tugas diselesaikan secara sungguh-sungguh dan penuh komitmen. Loyalitas ini memperkuat dari keterlibatan kerja karena ketika karyawan merasa terikat dan setia, karyawan akan lebih berusaha menjaga reputasi pribadi dan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi. Loyalitas juga menciptakan rasa bangga dan keterikatan emosional yang membuat karyawan semakin konsisten dalam menampilkan hasil kerja yang stabil dan berkualitas tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi loyalitas karyawan, maka hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja menjadi semakin kuat. Artinya karyawan yang bersemangat dan juga loyal akan memberikan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan yang hanya bersemangat tetapi kurang loyal (Surohmat & Istiyani, 2022).

Indikator kedua, kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi, menggambarkan bahwa karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai job-desk tetapi bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan organisasi. Sikap ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab sosial dalam lingkungan kerja, sehingga mereka lebih siap membantu rekan kerja maupun mengambil tugas tambahan ketika diperlukan. Kerelaan ini juga memperkuat hubungan antara semangat kerja dan hasil kerja karena karyawan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tujuan bersama. Hal ini juga mencerminkan dedikasi yang tinggi sehingga keterlibatan kerja tidak hanya tampak pada

aktivitas sehari-hari, tetapi juga terlihat dalam kontribusi tambahan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Dengan kerelaan ini, keterlibatan kerja tidak hanya menjadi aktivitas pribadi tetapi aksi kolektif yang mendukung organisasi sehingga kinerja cenderung meningkat lebih signifikan ketika komitmen organisasi tinggi (Dimas et al., 2022).

Indikator ketiga, memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, menunjukkan bahwa karyawan menyadari nilai positif dari keberadaannya di organisasi, sehingga berupaya mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi. Kondisi ini memperkuat pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karena motivasi intrinsik didukung oleh alasan eksternal untuk tetap berada dalam organisasi. Pemahaman terhadap keuntungan tersebut juga membuat karyawan semakin termotivasi untuk menjaga hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kualitas kinerja agar keberadaannya tetap dianggap penting oleh organisasi. Selain itu, kesadaran akan manfaat jangka panjang tersebut mendorong karyawan untuk bertindak lebih proaktif dalam setiap tugas yang diberikan. Dengan demikian, karyawan yang terlibat aktif dan sadar keuntungan berdampak positif ganda terhadap kinerja yang optimal (Ningsih et al., 2025).

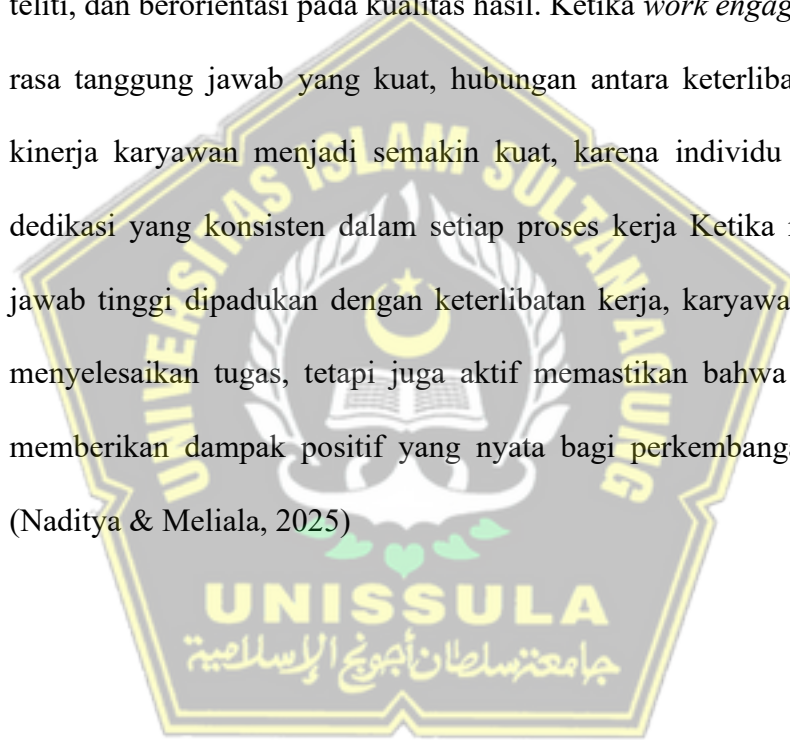
Indikator keempat, memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi, menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki kepentingan untuk tetap bertahan karena adanya manfaat, kenyamanan kerja, lingkungan yang mendukung, dan peluang pengembangan karier. Ketika karyawan menyadari bahwa meninggalkan instansi akan mengurangi manfaat yang di

dapatkan, maka karyawan cenderung berusaha menunjukkan kinerja terbaik agar tetap dipercaya organisasi. Kondisi ini memperkuat pengaruh work engagement terhadap kinerja, karena karyawan yang sudah antusias dengan pekerjaannya akan semakin terdorong mempertahankan produktivitas demi menjaga posisinya. Selain itu, pemahaman mengenai kerugian yang mungkin ditanggung apabila meninggalkan organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dalam setiap tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga mereka berupaya menjaga kualitas dan stabilitas hasil kerja. (Rizal et al., 2023).

Indikator kelima, kemauan bekerja, mencerminkan dorongan internal karyawan untuk terus berkontribusi terhadap organisasi. Karyawan dengan kemauan kerja yang tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas sesuai standar, tetapi juga berupaya untuk memberikan hasil terbaik sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi. Ketika *work engagement* kuat, kemauan bekerja menjadi faktor yang memperkuat arah dan energi karyawan dalam mencapai target kerja. Komitmen organisasi yang tinggi memperkuat hubungan ini karena karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan memberi kontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini membuat hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja semakin kuat, karena karyawan bekerja bukan hanya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga untuk membawa organisasi menuju hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, kemauan bekerja menjadi elemen penting yang menghubungkan

keterlibatan kerja dengan kinerja karena dorongan intrinsik ini membuat karyawan bekerja melebihi ekspektasi. (Melizawati, 2015).

Indikator keenam, tanggung jawab memajukan organisasi, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran penuh bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan bagian dari keberhasilan dirinya. Rasa tanggung jawab ini mendorong karyawan untuk bekerja secara fokus, teliti, dan berorientasi pada kualitas hasil. Ketika *work engagement* disertai rasa tanggung jawab yang kuat, hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan menjadi semakin kuat, karena individu menunjukkan dedikasi yang konsisten dalam setiap proses kerja. Ketika rasa tanggung jawab tinggi dipadukan dengan keterlibatan kerja, karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga aktif memastikan bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif yang nyata bagi perkembangan organisasi. (Naditya & Meliala, 2025)



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan diatas tentang “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi keterlibatan, semangat, dan antusiasme kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka capai. Karyawan yang merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaannya akan menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi, menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, dan memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti mampu memoderasi hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, komitmen organisasi memperkuat pengaruh positif *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki komitmen tinggi

terhadap organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal ketika mereka juga memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan variabel *work engagement*, khususnya indikator "Memiliki rasa antusias dalam bekerja" yang memperoleh nilai rata-rata terendah dari responden karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak, disarankan agar kepala dinas lebih intensif menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Upaya ini dapat diwujudkan dengan memberikan penghargaan secara rutin atas pencapaian dan kontribusi karyawan, menerapkan komunikasi yang terbuka dan suportif. Dengan demikian, antusiasme kerja karyawan dapat tumbuh secara signifikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja organisasi secara keseluruhan.
2. Berkaitan variabel komitmen organisasi khususnya pada indikator "Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi" yang mendapat skor terendah dari karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak, disarankan agar kepala dinas fokus membangun makna dan nilai pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan

karyawan dalam pengambilan keputusan, memperkuat identifikasi diri dengan visi dan misi organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung rasa kebersamaan dan tujuan bersama. Dengan cara ini, karyawan akan merasa bahwa keuntungan yang mereka peroleh bukan hanya bersifat materi, tetapi juga berupa kepuasan emosional dan kebanggaan, sehingga mendorong komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

3. Berkaitan dengan variabel kinerja karyawan khususnya pada indikator "ketepatan waktu" yang memiliki skor terendah dari tanggapan responden karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak, disarankan agar manajemen fokus pada pengelolaan waktu yang lebih efektif dan disiplin kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan menetapkan aturan dan standar kehadiran yang jelas serta memberikan pemahaman pentingnya ketepatan waktu bagi produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang mendorong tanggung jawab dan komitmen terhadap jadwal kerja diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan kebiasaan karyawan untuk selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak, sehingga hasilnya belum bisa digeneralisasikan

untuk instansi lain. Variabel yang digunakan juga masih terbatas, padahal ada faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain itu, metode penelitian yang digunakan hanya berupa kuesioner, sehingga belum mampu menggali pendapat dan pengalaman responden secara lebih mendalam. Jumlah responden yang sedikit dan waktu penelitian yang terbatas juga menjadi kendala dalam memperoleh hasil yang lebih akurat. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak, cakupan wilayah yang lebih luas, serta metode penelitian yang lebih beragam agar hasilnya lebih lengkap dan dapat menggambarkan kondisi sebenarnya.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Adapun beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan datang disarankan untuk memperluas wilayah penelitian ke instansi pemerintah lain di luar Kabupaten Demak. Dengan memperluas cakupan geografis, hasil penelitian akan menjadi lebih representatif dan mampu menggambarkan pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di berbagai lingkungan kerja instansi pemerintah secara lebih umum.
2. Penambahan variabel penelitian, disarankan agar penelitian yang akan datang menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Dengan

penambahan variabel tersebut, hasil penelitian akan menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur di lingkungan pemerintah daerah.



DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Ahmad Afandi, S. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Alvi, N., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 3(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Amirah, A., Junaedi, S., Pasinringi, S. A., Masyarakat, F. K., & Hasanuddin, U. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Dokter Melalui Work Engagement di RSUD Kelas B di Kota Makassar. *Ilmiah Ecosystem Journal*, 21(April), 158–167.
- Ananda, O. D., Prihatini, A. E., & Hidayat, W. (2022). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN PASSION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . TELKOM INDONESIA KANTOR REGIONAL IV SEMARANG*. 11(1), 11–21.
- Andre, Ayal, Bernhard Tewel, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>
- Anugrahito, D., & Muafi. (2020). Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-Evaluation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(3).
- Aris, M., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). *Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. 1, 127–133.
- Busro, M. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chandra, B. F. (2024). *PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA KARYAWAN PT . ABDI TEKNOLOGI INDONESIA*. 8(1), 44–57.
- Dimas, R., Priharti, V., & Marjati, R. (2022). *Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Organizational Commitment and Work Environment On Employess ' Performance*. 9, 45–59. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>
- Efrilia, V. A., & Syah, T. Y. R. (2022). Pengaruh Empowering Leadership, Training, Dan Work Engagement Terhadap Employee Performance

- Dimoderasi Oleh Role Of Ambiguity (Studi Pada Badan Kepegawaian Negara Pusat). *Jesya*, 5(2), 2583–2593. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.853>
- Endang, W., M, M. U., Sonya, M. P., Lidwina, D., & Rini, S. E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 66–76. <https://media.neliti.com/media/publications/127640-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasio.pdf>
- Fachrurazi, F., Rezeki, F., & Dirhamsyah, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 247–254. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2470>
- Firdaus, R. R. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Oganisasi sebagai Variabel Intervening. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Ghozali. (2020). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Last Square PLS*.
- Hair, J. F., Astrachan, C. B., Moisescu, O. I., Radomir, L., Sarstedt, M., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2021). Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 12(3). <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100392>
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Hendinie, S. M., & Swasti, I. K. (2024). Analisis Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Work Engagement dan Beban Kerja pada Karyawan PT. X. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 11063–11067. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5828>
- Ibrahim, N., & S, E. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.572>
- Isnaniah, Lita Ariani, C. H. (2024). Pengaruh Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. DUTA TELEVISI INDONESIA BANJARMASIN. *Vol 6 No 2 (2024): Jurnal Inovasi Kesehatan Terkini*, 6(1), 56–74.
- Jogiyanto, W. A. (2019). *Konsep dan Aplikasi PLS untuk Penelitian Empiris*. 11.
- Junaidin et al. (2023). Pengaruh Work Engagement Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Pada PALDAM XIV Hasanuddin Makassar. *Journal of*

Career Development, 1(1), 32–38.

- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Lukman, C. A., Sabuhari, R., & Soleman, M. M. (2024). Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *E-Mabis*, 25(1).
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Melizawati. (2015). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INDOTIRTA ABADI DI GEMPOL PASURUAN)*. 1–17.
- Monalisa, M., Wicaksono, T., & Hasanah, N. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kemampuan Dan Semangat Kerja Karyawan. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(2), 185. <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i2.2175>
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Naditya, S. P., & Meliala, A. (2025). *Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Pelatihan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin*. 5(2).
- Naufan, R., & Budiono. (2016). *Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh self efficacy dan work engagement performance melalui job satisfaction employee*. 11, 783–796.
- Ningsih, K. A. C., Sapta, I. K. S., & Novariani, N. N. A. (2025). *Jurnal Emas PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA Jurnal Emas*. 6, 1202–1219.
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 6(1), 115–127. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i1.4160>
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap. *Journal of Management & Business*, 1 No 2(work engagement, employee performance), 1–12.

- Rahayu, W. (2025). *Pengaruh Work Engagement , Quality Of Work Life Dan Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 804–818.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 5(3), 1126–1140. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- Salatun, R. A., Rachmat, B., & Prawitowati, T. (2025). *The effect of work engagement , organizational commitment , and innovative behavior on employee performance*. 24(2), 481–494.
- Sandi, M., & Tuti, M. (2022). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi di Hotel Borobudur Jakarta). *Human Capital Development*, 9(2). <https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/2299%0Ahttps://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/download/2299/1584>
- Sari, M. (2021). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN RAWAT JALAN*. 03, 567–580.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, N., & Bastomi, M. (2023). The Influence of Work Life Balance, Quality Work Life and Work Engagement on Employee Performance. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1–8. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/20446>
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Siregar, S. manaharawan, Harahap, S. fialy, & Nur, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 20–25. <https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*.
- Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman*

Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). 6(3), 5656–5661.

- Tantri Herliani, V., & Jauvani Sagala, E. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 5613–5620.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Usada U, Luqman Hakim, & Anita T. Kurniawati. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Terhadap Loyalitas Mahasiswa Unusida Dengan Pendekatan Partial Least Square (Pls). *Journal of Research and Technology*, 2(2), 6–13. <https://doi.org/10.55732/jrt.v2i2.215>
- Utami, E. M., Annisa, N. N., & Volatilitas, J. (2025). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap)* Halida Putri. 7(1), 92–104.
- Widarnandana, I. G. D., & Pura, D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia I Gde Dhika Widarnandana. *Jurnal Psikologi MANDALA* , 3(1), 15–27.
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Yudha, I. P. (2024). Pengaruh Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.66>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>