



# Peran *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Studi Pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak

Khoirudin Akbar\*, Heru Sulistyono

Universitas Islam Sultan Agung Semarang Indonesia

**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, Koperasi 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

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.3871>

\*Correspondence: Khoirudin Akbar

Email: [khoirudinakbar50@gmail.com](mailto:khoirudinakbar50@gmail.com)

Received: 03-02-2026

Accepted: 11-03-2026

Published: 14-04-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**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*

## Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu entitas yang kompleks dan bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Aris, Agustang, & Idkhan, 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 (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, Harahap, & Nur, 2022)

Kinerja karyawan merupakan 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 (Ahmad Afandi, 2019). Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang penting adalah work engagement (Rahayu, 2025).

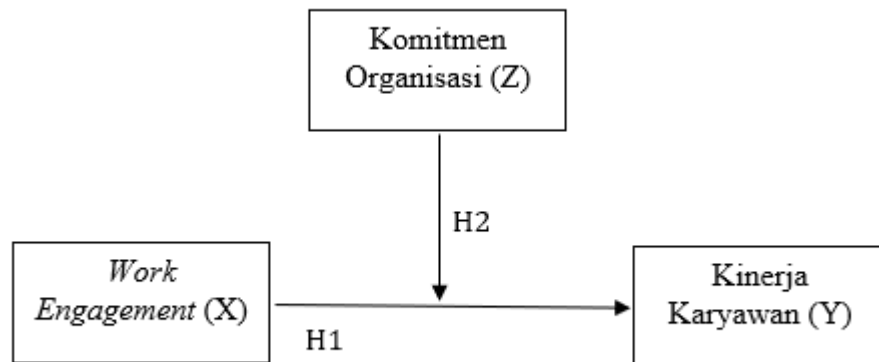
*Work engagement* juga berkaitan dengan kinerja, yang dimana karyawan merasa berkepentingan dalam mencapai keberhasilan organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Lukman, Sabuhari, & Soleman, 2024). Menurut (Tantri Herliani & Jauvani Sagala, 2020) *work engagement* adalah kondisi kesejahteraan 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).

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 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 (Widayati, Magito, & Triana, 2021). 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, Rezeki, & Dirhamsyah, 2022) hasil dari penelitiannya menyatakan 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.



Sumber : Penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Teoristis

Sumber : Penulis, 2025

### Metodologi

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.

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.

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 :

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

Keterangan:

*n* = ukuran sampel

*N* = ukuran populasi

*e* = tingkat kesalahan (5%) = (0,05)

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

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{166}{1+166(0,0025)} = 117,29$$

Berdasarkan perhitungan dengan metode slovin maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 117 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *Probability Sampling* dengan *Teknik Simple Random Sampling*.

**Tabel 1.** Variabel dan Indikator

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

Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan (SmartPLS 4) dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif, analisis outer model, analisis inner model.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang diambil dari responden pada setiap variabelnya. Berikut rumus untuk menetapkan rentang skala:

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

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

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 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Kategori Indeks

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

Maka hasil analisis ststisik deskriptif dari masing masing variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
<i>Work Engagement</i> (X)	4,199	Tinggi
Komitmen Organisasi (Z)	3,705	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	3,905	Tinggi

Sumber : Data primer yang di olah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji statistik deskriptif, diperoleh rata-rata nilai mean dari jawaban responden pada variabel *Work Engagement* (X) sebesar 4,199 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak memiliki tingkat keterikatan kerja yang sangat baik, yang tercermin dari semangat, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji statistik deskriptif, diperoleh rata-rata nilai mean dari jawaban responden pada variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar 3,705 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, baik dari segi loyalitas, rasa memiliki, maupun keinginan untuk tetap menjadi bagian dari instansi.

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji statistik deskriptif, diperoleh rata-rata nilai mean dari jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,905 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak memiliki kinerja yang baik, yang tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, ketepatan waktu dalam bekerja, kualitas hasil kerja, serta kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## Uji Validitas

### Uji *Convergent Validity*

Uji convergent validity 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 loading adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Outer Loading

Indikator	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Syarat	Keterangan
X1	0,763	13,050	0,000	>0,70	Valid
X2	0,757	11,280	0,000	>0,70	Valid
X3	0,720	10,280	0,000	>0,70	Valid
X4	0,718	11,983	0,000	>0,70	Valid
X5	0,743	12,696	0,000	>0,70	Valid
X6	0,713	14,499	0,000	>0,70	Valid
Y1	0,909	47,673	0,000	>0,70	Valid
Y2	0,922	69,727	0,000	>0,70	Valid
Y3	0,916	61,955	0,000	>0,70	Valid
Y4	0,916	42,436	0,000	>0,70	Valid
Z1	0,860	25,550	0,000	>0,70	Valid
Z2	0,874	28,071	0,000	>0,70	Valid
Z3	0,870	31,357	0,000	>0,70	Valid
Z4	0,862	27,361	0,000	>0,70	Valid
Z5	0,877	42,971	0,000	>0,70	Valid
Z6	0,841	22,485	0,000	>0,70	Valid

Sumber : Data primer yang di olah, 2025

Berdasarkan tabel 4., didapatkan nilai original sample (O) 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 0,70 sehingga dari setiap indikator yang digunakan dapat mempresetasikan konstruk secara maksimal.

### Uji Discriminat Validity

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

Tabel 5. *Fronell Larcker*

	Work Engagement	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Work engagement	0,736		
Kinerja Karyawan	0,610	0,916	
Komitmen Organisasi	0,714	0,649	0,864

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel Fornell-Larcker tersebut, terlihat bahwa akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk

lainnya. *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.

### Uji Average Variance Extracted (AVE)

Dalam pengujian ini, 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 6.** Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

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

Sumber: Data primer yang diolah, 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.

### 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 7.** Uji *Reability*

Variabel	Cornbach' Alpha	Nilai <i>Composite Reability (rho_a)</i>	Nailai <i>Composite Reability (rho_c)</i>
<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, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cornbach'alpha* dan *composite reliability* > 0,70. Dengan demikian, masing-masing variabel telah memenuhi kriteria *cornbach'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.

### Uji R square

R-square ( $R^2$ ) adalah suatu ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai seberapa baik model yang digunakan dalam menjelaskan variasi dalam data.  $R^2$  dapat menunjukkan seberapa baik model apabila nilai yang didapatkan berkisar antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  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 8. Nilai R Square

Variabel	R Square	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,482	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan, 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.

### Uji Path Coefficient

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 9. Nilai Path Coefficient

Pengaruh Antar Variabel	T Statistic	P Values	Keterangan
Work Engagement Kinerja Karyawan	2,479	0,013	H1 diterima
Work Engagement Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	2,500	0,012	H2 diterima

Sumber: Data primer yang diolah 2025

### Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Krayawan

Berdasarkan tabel 9. Hasil pengujian path coefficient menunjukkan bahawa nilai t statistic sebesar 2,479. Dengan menggunakan sebesar 1,65 sebagai batas penerimaan

hipotesis, di peroleh hasil bahwa nilai t statistic  $2,49 > 1,65$ . Selain itu, nilai p-value sebesar  $0,013 < 0,1$ , yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Oleh karena itu, (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak, sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

### **Pengaruh *work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Komitmen Organisasi**

Berdasarkan tabel 9. Hasil pengujian path coefficient menunjukkan bahwa nilai t statistic sebesar 2,500. Dengan menggunakan sebesar 1,65 sebagai batas penerimaan hipotesis, di peroleh hasil bahwa nilai t statistic  $2,500 > 1,65$ . Selain itu, nilai p-value sebesar  $0,012 < 0,1$ . Oleh karena itu, (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak, sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

### **Simpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Keterlibatan kerja yang tercermin melalui semangat, dedikasi, serta fokus dalam menyelesaikan pekerjaan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan bertanggung jawab. Selain itu, hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan, sehingga pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja akan semakin optimal ketika karyawan memiliki loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Secara simultan, *work engagement* dan komitmen organisasi membentuk model penelitian yang mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan baik, yang ditunjukkan melalui terpenuhinya kriteria kelayakan model serta kemampuan prediktif yang memadai. Seluruh konstruk dalam penelitian ini juga telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara sah. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada keterlibatan kerja, tetapi juga memerlukan dukungan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

### **Referensi**

- Ahmad Afandi, Syaiful Bahri. (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>
- Anugrahito, Dimas, & Muafi. (2020). Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-Evaluation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(3).

- Aris, Muhammad, Agustang, Andi, & Idkhan, Andi Muhammad. (2021). *Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. 1*, 127–133.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fachrurazi, Fachrurazi, Rezeki, Fitri, & Dirhamsyah, Dirhamsyah. (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>
- Lukman, Cici Ariyanti, Sabuhari, Rahmat, & Soleman, Marwan Man. (2024). Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *E-Mabis*, 25(1).
- Monalisa, Monalisa, Wicaksono, Teguh, & Hasanah, Nurul. (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, Mohammad. (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>
- Purnomo, Bambang Raditiya, & Hasanah, Nur. (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>
- Rahayu, Wulan. (2025). *Pengaruh Work Engagement , Quality Of Work Life Dan Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 804–818.
- Sandi, Melianto, & Tuti, Meylani. (2022). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi di Hotel Borobudur Jakarta). *Human Capital Development*, 9(2). Retrieved from <https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/2299%0Ahttps://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/download/2299/1584>
- Siregar, Syati manaharawan, Harahap, Sandhy fialy, & Nur, Aina. (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*.

- 
- Tantri Herliani, Veronica, & Jauvani Sagala, Ella. (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.
- Widarnandana, I. Gde Dhika, & Pura, Dhyana. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia I Gde Dhika Widarnandana. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15–27.
- Widayati, Catur, Magito, & Triana, Rani. (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, Ilham Pratama. (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>