

Analisis Pengaruh dari Keterikatan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Perusahaan Manufaktur Batam

Adi Neka Fatyandri¹, Windyana Yang²

^{1,2}Manajemen dan Bisnis, Universitas International Batam

*Penulis¹, e-mail: Adi.neka@uib.ac.id

Penulis², e-mail: ywindyana@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the independent variables Employee Engagement (EE), Work Environment (WE), Work Motivation (WM) and Job Satisfaction (JS) mediated by Organizational Commitment (OC) on the dependent variable Employee Performance (EP) in manufacturing companies in Batam. The form of this research is quantitative research, the data collected by 212 respondents who have research criteria from those distributed by as many as 210 respondents. Data collection techniques that are distributed through Google Forms. Analysis using SPSS and Smart PLS. Data that has been collected from workers or people who have worked in manufacturing companies. The results of this study stated that EE, WE, WM, JS mediated by OC had a significant positive effect on EP but there were no significant results from the EE variable on OC.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variable indepen *Employee Engagement* (EE), *Work Environment* (WE), *Work Motivation* (WM) serta *Job Satisfaction* (JS) dengan mediasi *Organizational Commitment* (OC) terhadap variabel dependen *Employee Performance* (EP) pada perusahaan manufaktur di Batam. Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan 212 responden yang memiliki kriteria penelitian dari yang disebarkan sebanyak 210 orang responden. Teknik pengumpulan data yang disebarkan melalui google form. Analisis menggunakan SPSS dan Smart PLS. Data yang telah dikumpulkan dari pekerja ataupun orang yang pernah bekerja pada perusahaan manufaktur. Hasil dari penelitian ini menyatakan EE, WE, WM, JS yang dimediasi OC berpengaruh signifikan positif terhadap EP tetapi ada hasil yang tidak signifikan dari variabel EE terhadap OC.

Kata kunci: Keterikatan Kerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan.

How to Cite: Fatyandri, A. N., Yang, W. (2023). Analisis Pengaruh dari Keterikatan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Perusahaan Manufaktur Batam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 41-52. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Pada saat ini semakin maju dan berkembangnya jaman sekarang semakin banyak pekerjaan begitu juga menjadi semakin banyak suatu perusahaan membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia yang baik dengan memenuhi syarat yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Pada era pandemi awal tahun 2021 perusahaan manufaktur mengalami penurunan produksi dikarenakan pandemi. Perlambatan produksi ini pasti juga mempengaruhi karyawan yang bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja bisa membuat karyawan stress, karena pemasukan sebuah perusahaan yang berkurang bisa berdampak pada gaji karyawan atau bisa membuat karyawan ter-phk, penting juga untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan seperti memberikan semangat melalui target kerja yang akan diberikan reward dalam bentuk voucher makan atau liburan, kepuasan bekerja bisa membuat karyawan betah bekerja pada perusahaan dan itu menjadikan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dari karyawan selain itu juga ada faktor lainnya yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan keterikatan kerja karyawan yang akan penulis bahas lebih dalam pada bab berikutnya.

Salah satu perusahaan manufaktur di Batam mendapatkan kasus tentang persoalan karyawan dengan manajemennya seperti pemutusan kontrak terhadap karyawan yang hamil, persoalan tenaga kerja asing yang dianggap tidak kompeten tetapi tetap dipekerjakan, banyak hak karyawan yang tidak diberikan oleh perusahaan dan juga jam kerja yang tidak sesuai, masalah ini terjadi karena pihak manajemen perusahaan kurang kompeten dalam mengatur organisasi dan juga karyawannya akibat dari itu menimbulkan perselisihan dan kesalahpahaman antara karyawan dan perusahaan. Penulis berharap dapat memberikan masukan terhadap perusahaan manufaktur pentingnya memperhatikan karyawan agar kinerja karyawan meningkat dan juga karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan yang mereka pilih (Kepripedia, 2021).

Employee Engagement merupakan istilah penting dalam sebuah organisasi karena semua proses manual biasa dilakukan oleh karyawan. Pada jurnal sebelumnya menjelaskan bahwa EE biasanya dilihat dari tingkat kesadaran dan keterlibatan seseorang dalam peran pekerjaannya. EE juga dianggap sebagai perilaku yang baik dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang bisa dinilai dari tiga bagian yaitu semangat seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, minat pada pekerjaan dan pengabdian seorang karyawan terhadap organisasi tempat dimana mereka bekerja (Saks, 2019). WE merupakan hal yang penting dalam memengaruhi JS dan OC karyawan terhadap organisasi. WE biasanya menunjuk pada lingkungan sekitar tempat karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. WE juga terkait dengan suasana perusahaan tertentu di mana para pekerjanya melakukan tugas mereka. Tidak diragukan lagi, karena WE yang baik maka akan membuat kebutuhan organisasi menjadi terpenuhi, suasana kerja yang kondusif dan sehat akan menarik karyawan. Agar berhasil, perusahaan harus merancang WE mereka untuk meningkatkan dedikasi dan motivasi karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil yang menjanjikan (Danish, Ramzan, & Ahmad, 2013)

Pembentukan dari motivasi kerja karyawan ketika mereka mengalami suatu kondisi atau situasi yang dimana karyawan harus siap untuk menghadapi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah sejauh mana seorang karyawan berkontribusi pada tujuan unit kerja dan kompetensi mereka karena perilaku dan penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan Motivasi merupakan kesediaan seorang individu untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi atau usaha yang maksimal pada tujuan suatu organisasi yang dikondisikan oleh upaya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu (Rahim and Jam'an, 2018). Menurut penelitian (Liu, Aunguroch, & Yunibhand, 2016) JS adalah keadaan psikologis yang luar biasa yang timbul dari kenikmatan pengalaman kerja seseorang, dimana jika karyawan sudah cocok dengan pekerjaan yang dia lakukan dan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka akan muncul rasa nyaman dan itu akan membantu tujuan dari organisasi tercapai. Emosi positif dari seorang karyawan juga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Hal ini biasanya berkaitan dengan lingkungan pekerjaan dan juga orang-orang disekitar. Menurut penelitian (Ahakwa, Yang, Agba Tackie, et al., 2021) OC digambarkan sebagai sikap emosional yang mengikat personel pada perusahaan dengan cara yang menurunkan niat berpindah perusahaan, selain itu juga OC merupakan rasa komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka pegang, rasa ingin memberikan usaha terbaik untuk organisasi tempat mereka bekerja, hal ini dapat membuat perusahaan mencapai targetnya lebih cepat daripada karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

EP adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan ini juga bisa disebut dengan produk atau tingkat kemajuan seorang karyawan secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama jumlah waktu tertentu biasanya relatif terhadap hal-hal lain, seperti kualitas pekerjaan, tujuan, atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan diputuskan secara bersama. EP biasanya dinilai oleh atasan pada organisasi tempat mereka bekerja, jika lingkungan mendukung dan pekerjaan sesuai dengan minat seorang karyawan maka akan menghasilkan EP yang baik (Obicci, 2015). Perusahaan manufaktur mengalami peningkatan produksi pada september 2021 karena sudah berkurangnya kasus covid-19 di Indonesia yang mendukung pelanggaran pembatasan aktivitas masyarakat sehingga itu mendukung aktivitas perekonomian. Salah satu perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia menyebutkan bahwa mereka tidak phk karyawannya meskipun keadaan perusahaan mereka terpuruk (Krisnamusi, 2021).

Kinerja atau *performance* adalah pencapaian dari suatu kegiatan yang telah dilakukan seperti apa yang ingin oleh perusahaan dengan adanya sasaran dan visi misi dari sebuah organisasi yang telah dibuat dalam sebuah perencanaan strategi organisasi. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai perilaku gabungan dari pencapaian yang diinginkan dan pilihan atau aspek dari tugas persyaratan pada setiap individu dalam organisasi (Walker, 2008). Pada penelitian yang dilaksanakan (Ahakwa et al., 2021) berpendapat bahwa hasil penelitian EE berpengaruh positif terhadap OC karena keterlibatan karyawan dapat membantu suatu organisasi tumbuh ditambah dengan adanya komitmen terhadap organisasi dapat membuat tujuan dari organisasi itu tercapai. EE mempunyai kaitan yang erat dengan suatu pembentukan komitmen terhadap suatu organisasi (OC).

Pada penelitian yang dilaksanakan (Ahakwa *et al.*, 2021) berpendapat bahwa hasil penelitian menyatakan WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC karena lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan nyaman bekerja selain itu mereka akan lebih mudah memahami tugas pekerjaan yang harus mereka selesaikan, jika seorang karyawan merasa damai saat menjalankan pekerjaannya maka akan muncul komitmen dan pengorbanan tenaga dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada penelitian yang dilaksanakan (Windu Astuti, 2021) ditemukan bahwa WM berpengaruh positif terhadap OC begitu pula terhadap OC akan tetapi hasil pada variabel WM terhadap EP yang dimediasi OC mendapatkan hasil bahwa OC tidak dapat memediasi WM kepada EP. Hal ini dikarenakan motivasi bagi karyawan dapat membuat karyawan tersebut menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dengan optimal, memberikan pekerja motivasi juga dapat membantu mereka menemukan hal apa yang mereka sukai di dalam pekerjaannya dan menimbulkan munculnya rasa ingin mencapai target tertentu yang dimana perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

Pada penelitian yang dilaksanakan (Windu Astuti, 2021) berpendapat bahwa hasil penelitian ini menunjukkan JS mempengaruhi EP secara signifikan yang dimediasi oleh OC begitu pula hasil dari analisis JS terhadap EP tanpa dimediasi oleh OC yang juga secara signifikan mempengaruhi satu sama lain sehingga hipotesis dapat diterima. Pada suatu perusahaan tertentu budaya di organisasi dapat memiliki pengaruh yang baik terhadap karyawan. Bisa dilihat dari adanya pengaruh yang dirasakan oleh karyawan yang dimana ini merupakan suatu motivasi karyawan untuk terus meningkatkan cara kerja mereka untuk menjadi lebih baik lagi.

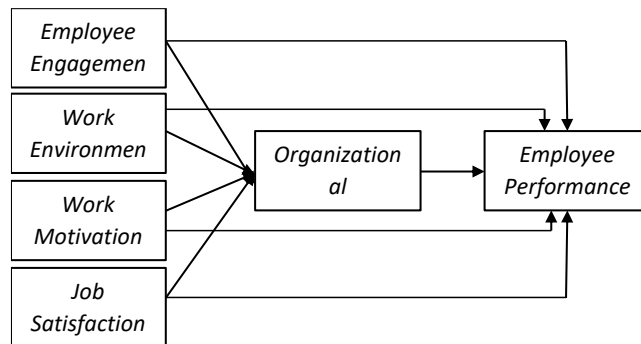
EE memiliki pengaruh positif yang signifikan kepada EP. Tingkat loyalitas seorang karyawan sangat mempengaruhi derajat EP yang dimiliki individu terhadap perusahaan dan keyakinannya. Seorang pekerja yang berdedikasi dalam memperhatikan peraturan perusahaan dan bekerja sama dengan rekan-rekan untuk meningkatkan efisiensi kerja untuk kepentingan perusahaan, EE dianggap sebagai kapasitas, minat, partisipasi, efektivitas, semangat, motivasi, kegembiraan dan keadaan positif. (Ahakwa *et al.*, 2021). Selanjutnya Ahakwa *et al.*, (2021) menemukan bahwa WE memiliki efek positif yang signifikan terhadap EP. WE adalah salah satu variabel yang mempengaruhi EP secara positif dan signifikan karena dekorasi dan desain yang baik dari suasana kantor akhirnya membantu meningkatkan pengalaman pekerja dan kenyamanan pekerja. Penulis sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan yang tidak nyaman membuat kemampuan karyawan menjadi berkurang untuk terhubung dengan pekerjaannya dan mempengaruhi perilaku mereka, selain itu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja karyawan.

WM pekerja terjadi ketika mereka harus menghadapi suatu kondisi atau situasi tertentu. EP adalah sejauh mana seorang karyawan berkontribusi pada tujuan unit kerja dan kompetensi mereka dalam penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Selain itu juga salah satu penunjang dalam meningkatkan EP adalah motivasi pegawai (Windu Astuti, 2021). Selanjutnya Windu Astuti (2021) menemukan bahwa JS adalah cara pandang karyawan tentang kebaikan dan hasil buruk dari pekerjaan yang mereka lakukan pada perusahaan, JS juga termasuk hal yang penting untuk membentuk sikap karyawan maupun perilaku kepada organisasi. Karyawan adalah sdm utama yang menjalankan pekerjaan dalam organisasi, JS juga berdampak terhadap hasil kerja mereka. Hal ini memberikan hasil bahwa JS cenderung memiliki pengaruh yang baik. Pada penelitian yang dilaksanakan (Ahakwa *et al.*, 2021) berpendapat bahwa EE memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap EP, disisi lain hasil analisis juga menyatakan bahwa EE berpengaruh secara positif terhadap EP yang dimediasi oleh OC. Peningkatan kemampuan para pekerja dapat dikarenakan salah satu faktor yaitu dimana suatu karyawan memiliki motivasi kerja yang baik sehingga terjalin hubungan yang tidak dapat dilepaskan dan menjadi salah satu faktor utamanya untuk karyawan tersebut meningkatkan kualitas kerjanya.

Pada penelitian yang dilaksanakan (Ahakwa *et al.*, 2021) berpendapat bahwa hasil penelitian menyatakan WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC dan EP, WE terhadap EP mempengaruhi satu sama lain secara positif di penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa WE menjadi hal penting untuk mempengaruhi komitmen karyawan dan EP dalam organisasi dan untuk hasil dari analisis WE terhadap EP yang dimediasi oleh OC, pada suatu organisasi yang dapat dikatakan efektif dan efisien pastinya harus memenuhi beberapa kriteria salah satunya dengan dapat mengatur dalam peningkatan dalam kinerja dari seluruh karyawan tersebut. Pada penelitian yang dilaksanakan (Windu Astuti, 2021) ditemukan bahwa WM berpengaruh positif terhadap OC akan tetapi hasil pada WM terhadap EP yang dimediasi OC hasilnya OC tidak dapat memediasi WM kepada EP berbeda dengan hasil penemuan (Rahim & Jam'an, 2018) yang menyatakan bahwa OC dapat memediasi antara variabel WM dan EP. Pada setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Perbedaan budaya organisasi ini sangat wajar dikarenakan setiap organisasi memiliki cara mereka masing-masing dalam menerapkannya. Pada penelitian yang dilaksanakan (Windu Astuti, 2021) berpendapat bahwa hasil penelitian ini menunjukkan JS mempengaruhi EP secara signifikan yang dimediasi oleh OC begitu pula hasil dari analisis JS terhadap EP tanpa dimediasi oleh OC

yang juga secara signifikan mempengaruhi satu sama lain sehingga hipotesis dapat diterima. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang.

Berdasarkan kajian implementasi yang (Ahakwa *et al.*, 2021) dimana OC yang sebagai mediasi antar variabel dapat mempengaruhi EP secara positif dan signifikan penemuan ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wanli *et al.*, 2020), OC memiliki dampak penting dan menguntungkan pada EP karena komitmen selain itu juga menunjukkan bahwa OC memiliki dampak langsung pada kesuksesan karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan dan mengungkapkan pengaruh OC terhadap EP hasilnya menunjukkan bahwa memperkirakan bahwa OC memiliki hubungan yang baik dengan EP yang berarti signifikan.



Gambar 1

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan para masyarakat kota Batam khususnya kepada para karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur maupun orang yang berpengalaman kerja pada perusahaan manufaktur yang ada di kota Batam. Peneliti memilih sampel ini dikarenakan masyarakat yang sedang ataupun pernah bekerja di perusahaan manufaktur kota Batam sebagai potensial atau kemungkinan. Alasan lainnya terhadap objek penelitian di bidang manufaktur dikarenakan Batam banyak perusahaan manufaktur dan juga sebagai kota industri, sektor ini adalah salah satu pendorong perekonomian yang sangat baik di Batam. Disini penulis mengambil data melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dalam melakukan teknik pengumpulan data memakai media sosial seperti *Gfrom* dalam menyebarkan kuesioner untuk responden dari kota Batam, dalam penelitian ini sudah terkumpul 212 responden. Metode yang digunakan adalah data primer.

3. Hasil dan Pembahasan

Desain *outer model* menggunakan bantuan software *smartPLS v3.2*, hal ini untuk menguji kelayakan baik dari sisi validitas dan reliabilitas pada *measurement model* yang digunakan. Nilai *outer loadings* harus lebih dari 0.6 dan jika dibawah 0.6 maka pertanyaan dengan nilai di bawah harus dihapus. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa sebanyak 13 variabel menunjukkan nilai muatan >0,6 sehingga variabel-variabel tersebut dinyatakan valid. Nilai muatan terbesar adalah 0,910 pada variabel Employee Engagement (EE2), sementara nilai muatan terkecil sebesar 0,733 pada variabel Employee Engagement (EE1).

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Nilai Muatan	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i> (EE1)	0,733	<i>Valid</i>
<i>Employee Engagement</i> (EE2)	0,910	<i>Valid</i>
<i>Employee Performance</i> (EP2)	0,878	<i>Valid</i>
<i>Employee Performance</i> (EP3)	0,863	<i>Valid</i>

<i>Job Satisfaction (JS2)</i>	0,862	<i>Valid</i>
<i>Job Satisfaction (JS3)</i>	0,824	<i>Valid</i>
<i>Organizarional Commitment (OC1)</i>	0,826	<i>Valid</i>
<i>Organizarional Commitment (OC2)</i>	0,845	<i>Valid</i>
<i>Organizarional Commitment (OC3)</i>	0,809	<i>Valid</i>
<i>Work Environment (WE1)</i>	0,819	<i>Valid</i>
<i>Work Environment (WE3)</i>	0,850	<i>Valid</i>
<i>Work Motivation (WM2)</i>	0,873	<i>Valid</i>
<i>Work Motivation (WM3)</i>	0,835	<i>Valid</i>

Untuk memvalidasi variabel, Anda perlu memastikan bahwa jumlah presisi dan presisi instrumen lebih dari 0,5 kali varians rata-rata yang diekstraksi (AVE) (Hair *et al.*, 2011). Pada Tabel 1 memaparkan hasil uji ini menunjukkan bahwa semua 21 pertanyaan di semua variabel telah dijawab oleh setidaknya setengah dari sampel yang diproses (n=58), sehingga mereka dapat dianggap sah dengan aman. Berikut hasil data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	AVE	Kesimpulan
<i>EE</i>	<i>0,685</i>	<i>Valid</i>
<i>WE</i>	<i>0,697</i>	<i>Valid</i>
<i>WM</i>	<i>0,731</i>	<i>Valid</i>
<i>JS</i>	<i>0,712</i>	<i>Valid</i>
<i>OC</i>	<i>0,684</i>	<i>Valid</i>
<i>EP</i>	<i>0,758</i>	<i>Valid</i>

Dalam menentukan *discriminant validity* dapat juga dilakukan dengan cara yang lain yaitu melalui perbandingan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extacted* (AVE) masing-masing variabel dengan nilai h atau korelasi antar variabel. Apabila nilai akar kuadrat AVE di atas 0.5 (*valid*), maka model dinilai memenuhi kriteria *discriminant validity* (Ghozali, 2014). Berdasarkan hasil *cross loading* pada tabel 4.7 menyatakan bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan kontrak lainnya. Sehingga disimpulkan bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, artinya kontrak tersebut lebih baik daripada indikator lainnya. Dikarenakan hasil *discriminant validity* cenderung >0,5 maka dapat dikatakan baik ataupun bisa dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity

	EE	EP	JS	OC	WE	WM
EE	0,830					
EP	0,555	0,871				
JS	0,527	0,563	0,843			
OC	0,540	0,639	0,704	0,827		
WE	0,559	0,741	0,604	0,685	0,835	
WM	0,577	0,627	0,623	0,732	0,649	0,854

Alat ukur untuk menilai seberapa konsisten responden dalam menjawab pertanyaan diberikan dalam jangka waktu yang panjang dapat digunakan uji reliabilitas. Menurut (Ghozali, 2016) untuk menyatakan nilai reliabilitas 0,7 adalah ambang batas di mana suatu variabel dapat dianggap dapat dipercaya. Pada Tabel 4.8 memaparkan bahwa nilai EE sebesar 0,810, variabel WE 0,821, variabel WM 0,844, variabel JS 0,831, variabel

OC 0,866 dan yang terakhir variabel EP sebesar 0,862. Pada hasil pengujian yang dilakukan memperoleh nilai *composite reliability* pada tiap variabel telah melampaui 0,7 yang artinya semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
EE	0,859	0,810	<i>Reliable</i>
WE	0,780	0,821	<i>Reliable</i>
WM	0,794	0,844	<i>Reliable</i>
JS	0,767	0,831	<i>Reliable</i>
OC	0,762	0,866	<i>Reliable</i>
EP	0,730	0,862	<i>Reliable</i>

Alat ukur untuk menilai seberapa konsisten seorang responden dalam menjawab pertanyaan diberikan dalam jangka waktu yang panjang dapat digunakan uji reliabilitas. Menurut Ghazali (2016) untuk menyatakan nilai reliabilitas 0,7 adalah ambang batas di mana suatu variabel dapat dianggap dapat dipercaya. Pada Tabel 4.6 memaparkan bahwa nilai EE sebesar 0,810, variabel WE 0,821, variabel WM 0,844, variabel JS 0,831, variabel OC 0,866 dan yang terakhir variabel EP sebesar 0,862. Pada hasil pengujian yang dilakukan memperoleh nilai *composite reliability* pada tiap variabel telah melampaui 0,7 yang artinya semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
EE	0,810	<i>Reliable</i>
WE	0,821	<i>Reliable</i>
WM	0,844	<i>Reliable</i>
JS	0,831	<i>Reliable</i>
OC	0,866	<i>Reliable</i>
EP	0,862	<i>Reliable</i>

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 pada variabel EE menunjukkan skor 0,471 dengan skor signifikansi sebesar 0,638 yang berarti skor tersebut melebihi standar *p-value* <0,5. Sehingga hipotesis 1 (satu) dinyatakan dapat ditolak. Maka disimpulkan EE tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen OC. Hasil penelitian selaras dengan yang dilakukan oleh Abdullahi *et al.*, (2021), Riyanto & Adhitama, (2020), Fidyah & Setiawati, (2019), menunjukkan bahwa EE tidak berpengaruh signifikan terhadap OC. Penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Vijayalakshmi *et al.*, (2021), menunjukkan bahwa EE berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel WE menunjukkan skor 3,597 dengan skor signifikansi sebesar 0,000 yang berarti skor tersebut tidak melebihi standar *p-value* <0,5. Sehingga hipotesis 2 (dua) dinyatakan dapat diterima. Maka disimpulkan WE memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen OC. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa *et al.*, (2021), mampu membuktikan jika WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel WM menunjukkan skor 5,673 dengan skor signifikansi sebesar 0,000 yang berarti skor tersebut tidak melebihi standar *p-value* <0,5. Sehingga hipotesis 3 (tiga) dinyatakan dapat diterima. Maka disimpulkan WM memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen OC. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Windu Astuti, (2021), mampu membuktikan jika WM berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel JS menunjukkan skor 4,843 dengan skor signifikansi sebesar 0,000 yang artinya skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 4 (empat) dinyatakan dapat diterima. Maka disimpulkan JS memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen OC. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Windu Astuti, (2021), mampu membuktikan jika JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC. Penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Fidyah & Setiawati, (2019), menunjukkan bahwa JS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OC.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel EE menunjukkan skor 3,800 dengan skor signifikansi sebesar 0,024 yang berarti skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 5 (lima) dinyatakan dapat diterima. Maka disimpulkan EE memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP. Hasil penelitian selaras dengan yang dilakukan oleh Gull et al., (2020), Witasari & Gustomo, (2020), menunjukkan bahwa EE tidak berpengaruh signifikan terhadap EP. Penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Ahakwa et al., (2021), menunjukkan bahwa EE berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel WE menunjukkan skor 5,484 dengan skor signifikansi sebesar 0,000 yang berarti skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 6 (enam) dinyatakan dapat diterima. Maka disimpulkan WE memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa et al., (2021), mampu membuktikan jika WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel WM menunjukkan skor 3,524 dengan skor signifikansi sebesar 0,028 yang berarti skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 7 (tujuh) dinyatakan dapat diterima. Maka disimpulkan WM memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Windu Astuti, (2021), mampu membuktikan jika WM berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel JS menunjukkan skor 2,441 dengan skor signifikansi sebesar 0,010 yang artinya skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 8 (delapan) dinyatakan dapat diterima. Maka disimpulkan JS memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Fidyah & Setiawati, (2019) dan Windu Astuti, (2021), mampu membuktikan jika JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel OC menunjukkan skor 3,085 dengan skor signifikansi sebesar 0,028 yang artinya skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 9 (sembilan) dinyatakan dapat diterima. Maka disimpulkan OC memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa et al., (2021), mampu membuktikan jika OC berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP. Penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Fidyah & Setiawati, (2019), menunjukkan bahwa OC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap EP.

Tabel 5. Hasil Uji Direct Effect

Jalur X-Y	T Statistic	P Value	Kesimpulan
EE -> OC	0,471	0,638	Tidak Signifikan
WE -> OC	3,597	0,000	Signifikan Positif
WM -> OC	5,673	0,000	Signifikan Positif
JS -> OC	4,843	0,000	Signifikan Positif
EE -> EP	3,800	0,024	Signifikan Positif
WE -> EP	5,484	0,000	Signifikan Positif
WM -> EP	3,524	0,028	Signifikan Positif
JS -> EP	2,441	0,010	Signifikan Positif
OC -> EP	3,085	0,028	Signifikan Positif

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel EE menunjukkan skor 2,361 dengan skor signifikansi sebesar 0,000 yang berarti skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 10 (sepuluh) dinyatakan variabel mediasinya yaitu OC mampu memperkuat hubungan antara EE dengan EP. Maka disimpulkan EE memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP yang dimediasi oleh OC. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa *et al.*, (2021), mampu membuktikan jika EE berpengaruh signifikan positif terhadap EP yang dimediasi oleh OC. Penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Gull *et al.*, (2020), Witasari & Gustomo, (2020), menunjukkan bahwa EE berpengaruh negatif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel WE menunjukkan skor 3,071 dengan skor signifikansi sebesar 0,000 yang berarti skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 11 (sebelas) dinyatakan variabel mediasinya yaitu OC mampu memperkuat hubungan antara WE dengan EP. Maka disimpulkan WE memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP yang dimediasi oleh OC. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa *et al.*, (2021), mampu membuktikan jika WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel WM menunjukkan skor 3,017 dengan skor signifikansi sebesar 0,000 yang berarti skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 12 (dua belas) dinyatakan variabel mediasinya yaitu OC mampu memperkuat hubungan antara WM dengan EP. Maka disimpulkan WM memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP yang dimediasi oleh OC. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Witasari & Gustomo, (2020), mampu membuktikan jika WM berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC.

Dari data yang terkumpul, kita dapat menyimpulkan bahwa skor T-statistik lebih besar dari 1,96 pada variabel JS menunjukkan skor 2,988 dengan skor signifikansi sebesar 0,000 yang artinya skor tersebut tidak melebihi standar $p\text{-value} < 0,5$. Sehingga hipotesis 13 (tiga belas) dinyatakan variabel mediasinya yaitu OC mampu memperkuat hubungan antara JS dengan EP. Maka disimpulkan JS memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen EP yang dimediasi oleh OC. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa *et al.*, (2021), mampu membuktikan jika JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC. Penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Lappalainen *et al.*, (2020), menunjukkan bahwa JS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC.

Tabel 6. Hasil Uji Indirect Effect

Jalur X-Y	T Statistic	P Value	Kesimpulan
EE -> OC -> EP	2,361	0,000	Signifikan Positif
WE -> OC -> EP	3,071	0,000	Signifikan Positif
WM -> OC -> EP	3,017	0,000	Signifikan Positif
JS -> OC-> EP	2,988	0,000	Signifikan Positif

Diperlihatkan hasil olah data *adjusted R square* pada tabel 4.9 bahwa variabel OC dipengaruhi nilai *R square* sebesar 0,687 (68,7%) oleh EE, WE, WM dan JS dan 31,3% merupakan faktor lainnya yang tidak dipaparkan dalam model yang diteliti. Sedangkan variabel dependen EP dipengaruhi oleh EE, WE, WM dan JS sebesar 0,470 (47,0%) dan sisanya 53,0% pengaruh faktor lainnya tidak di eksplorasi pada model riset ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Squared	Keterangan
OC	0,687	Moderate
EP	0,470	Moderate

Sampel kesesuaian data untuk fit dua variabel tertentu diuji dengan menggunakan *goodness of fit index* (GFI). Dalam uji *Goodness of Fit Index* (GFI), nilai dibagi menjadi 3 kategori: lemah jika lebih besar dari 0,01, sedang jika antara 0,25 dan 0,36, dan kuat jika lebih besar dari 0,36. Perhitungan uji indeks mutu berdasarkan

tabel 4.12 menghasilkan hasil GoF senilai 0,3286 yang menunjukkan nilai berada diantara 0,25 hingga 0,36. Nilai ini dengan demikian memenuhi syarat sebagai memiliki model fit yang moderate.

Tabel 8. Hasil Uji Goodness of Fit Index

Commuality	R Square	GFI	Kesimpulan
0,5682	0,5784	0,3286	Moderate

Hasil riset yang diperoleh menerangkan bahwa EE berpengaruh tidak signifikan terhadap OC, Hasil penelitian selaras dengan yang dilakukan oleh Abdullahi et al., (2021), Riyanto & Adhitama, (2020), Fidyah & Setiawati, (2019), menunjukkan bahwa EE tidak berpengaruh signifikan terhadap OC. WE memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OC, Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa et al., (2021), mampu membuktikan jika WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC. WM ternyata pengaruh positif dan signifikan terhadap OC, hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Windu Astuti, (2021), mampu membuktikan jika WM berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC. JS memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OC, hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Windu Astuti, (2021), mampu membuktikan jika JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC. EE ternyata pengaruh positif dan signifikan terhadap EP, penelitian yang mendukung telah menghasilkan temuan yang selaras pada Ahakwa et al., (2021), menunjukkan bahwa EE berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP. WE ternyata pengaruh positif dan signifikan terhadap EP, hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa et al., (2021), mampu membuktikan jika WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP.

WM ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP, menerangkan JS ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP, Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Fidyah & Setiawati, (2019), mampu membuktikan jika JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP. EE memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap EP by OC, Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa et al., (2021), mampu membuktikan jika EE berpengaruh signifikan positif terhadap EP yang dimediasi oleh OC. Penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Gull et al., (2020), Witasari & Gustomo, (2020), menunjukkan bahwa EE berpengaruh negatif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC. WE memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC, hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa et al., (2021). WM terhadap EP dimediasi dengan OC memiliki pengaruh positif dan signifikan, Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Witasari & Gustomo, (2020), mampu membuktikan jika WM berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC. JS memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap EP dengan OC sebagai variabel mediasi. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa et al., (2021), mampu membuktikan jika JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC. Penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Lappalainen et al., (2020), menunjukkan bahwa JS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap EP yang dimediasi oleh OC. OC berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian cenderung setara dengan yang diteliti oleh Ahakwa et al., (2021), mampu membuktikan jika OC berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP, penelitian yang berbeda telah menghasilkan temuan yang bertentangan pada Fidyah & Setiawati, (2019), menunjukkan bahwa OC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap EP.

4. Simpulan

Simpulan dari Pengaruh dari keterikatan kerja karyawan (EE), lingkungan kerja (WE), motivasi kerja (WM) dan kepuasan kerja (JS) terhadap kinerja karyawan (EP) dengan mediasi komitmen organisasi (OC) pada objek penelitian yang sudah ditentukan. Hasil riset yang diperoleh menerangkan bahwa EE berpengaruh tidak signifikan terhadap OC. WM ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP, menerangkan JS ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP.

Daftar Rujukan

- Abbas, A., Abbas, N., & Ashiq, U. (2020). Mediating Role of Affective Organizational Commitment on the Relationship between Training and Employee's Performance: a Case of Civil Society Organizations. *Review of Economics and Development Studies*, 6(4), 867–879. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i4.286>
- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Ayub, N. B., & Islam, M. K. (2018). The Effects of Employee Engagement on Employee Performance in the Hotel Industry in Kelantan. *Global Business and Management Research*, 10(3), 828. https://ssolanding-search.proquest.com/docview/2159615857?accountid=10297%0Ahttp://resolver.ebscohost.com/openurl?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rft_id=info:sid/ProQ%3Aabiglobal&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&rft.genre=article&rf
- Balasundaram, N. (2014). *Job Satisfaction of Academic Professionals : A Comparative Study between the Public and the Private Universities in Bangladesh . January 2011*, 1–8.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312–317. <https://doi.org/10.13189/aeb.2013.010402>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Integrative Business & Economics*, 9(4), 64–81. www.telkom.co.id
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gull, I. A., Khan, A., & Sheikh, A. M. (2020). Employee Engagement-Performance Relationship Through Innovative Work Behaviour and Intention To Stay. *International Journal of ...*, 12(4), 79–88. <http://search.proquest.com/openview/403288e6e7af35fc88d14b4ae85849c5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032142>
- Hanaysha, J. (2016a). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hanaysha, J. (2016b). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(July), 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hair, J., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2011) PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>

- Imam, A., Scholar, P. D., & Shafique, M. (2014). Impact of Employee Engagement in Retaining Employees Through Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment and Moderating Effect of Job Stress: A Corporate Ban... Impact of Employee Engagement in Retaining Employees Through Mediating . *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 4(12), 1–15. <https://www.researchgate.net/publication/271213649>
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Iqbal Chaudhry, N., Ali Jariko Assistant Professor, M., Mushtaque, T., Ali Mahesar Assistant Professor, H., & Ghani, Z. (2017). Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*, 44(22), 33–48.
- Kang, M., & Sung, M. (2017). How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors: The mediation of employee-organization relationships. *Journal of Communication Management*, 21(1), 82–102. <https://doi.org/10.1108/JCOM-04-2016-0026>
- Keprimedia. (2021). *Demo Karyawan di Batam: Minta Perusahaan Pulangkan TKA yang Tidak Berkompeten / kumparan.com*. <https://kumparan.com/keprimedia/demo-karyawan-di-batam-minta-perusahaan-pulangkan-tka-yang-tidak-berkompeten-1wZxxGm4b8v>
- Krisnamus, I. A. (2022). Pabrik-pabrik Otomotif Disebut Tak PHK Karyawan Selama Pandemi - Berita Otomotif | Mobil123. <https://www.mobil123.com/berita/pabrik-pabrik-otomotif-disebut-tak-phk-karyawan-selama-pandemi/64648/amp>
- Lappalainen, P., Saunila, M., Ukko, J., Rantala, T., & Rantanen, H. (2020). Managing performance through employee attributes: implications for employee engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(9), 2119–2137. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0356>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Murali, S. R., & Aggarwal, M. (2020). A study on the impact of transformational leadership style on employee engagement and employee performance in ict industry - (a study with reference to the ict industry in United Arab Emirates). *International Journal of Management*, 11(5), 210–221. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.5.2020.021>
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Obicci, P. A. (2014). Effect of ethical leadership on employee performance in uganda. *Journal of Management and Science*, 1(4), 245–263. <https://doi.org/10.26524/jms.2014.22>
- Rahim, A. R., & Jam'an, A. (2018). The analysis of influence of motivation and organizational commitment on employees' performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province. *Problems and Perspectives in Management*, 16(4), 429–443. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(4\).2018.36](https://doi.org/10.21511/ppm.16(4).2018.36)
- Riyanto, S., & Adhitama, J. (2020). Maintaining Employee Engagement and Employee Performance during Covid-19 Pandemic at PT Koexim Mandiri Finance. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 8(3), 6–10. www.questjournals.org
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>

- Vijayalakshmi, R., Chandra, A. K., & Soma, M. K. (2021). Corporate Governance-Enabled Performance Outcomes and Factors of Employee Engagement in Public and Private Sector Banks in Chhattisgarh. *IUP Journal of Corporate Governance*, 20(1), 43–63. http://ezproxy.umgc.edu/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/corporate-governance-enabled-performance-outcomes/docview/2534654750/se-2?accountid=14580%0Ahttps://sfx.umd.edu/uc?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&g
- Wake, M., & Green, W. (2019). Relationship between employee engagement scores and service quality ratings: Analysis of the National Health Service staff survey across 97 acute NHS Trusts in England and concurrent Care Quality Commission outcomes (2012-2016). *BMJ Open*, 9(7). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026472>
- Walker, R. M. (2008). An empirical evaluation of innovation types and organizational and environmental characteristics: Towards a configuration framework. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 591–615. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum026>
- Wanli, Yuniarti, N., & Prasetyaningtyas. (2020). The influence of organizational commitment to employee performance with employee engagement and organizational culture as a mediator In private banking *Education Journal*, 57, 401–410. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/292>
- Windu Astuti, L. amalia. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, And Employee Performance : the Moderating Role of Psychology Capital and the Mediating Role. *P-ISSN: 1979-3650, e-ISSN: 2548-2149* <https://E-Journal.Unair.Ac.Id/JMTT THE>, 102–128.
- Witasari, J., & Gustomo, A. (2020). Understanding The Effect of Human Capital Management Practices , Psychological Capital , and Employee Engagement To Employee Performances 2 . Literature Study / Hypotheses Development. *The Asian Journal of Technology Management*, 13(1), 1–15.