

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal (Pali) Melalui *Employee Engagement*

Anjasmara*, Muji Gunarto

Program Studi Manajemen Universitas Binadarma Palembang

*Correspondence email: anjasmara030701@gmail.com

Abstrak. Karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Babat Kabupaten Pali Melalui *Employee Engagement*. Populasi pada penelitian ini adalah kantor Kecamatan Babat Kaupaten Pali, besar sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai kantor Kecamatan Babat Kaupaten Pali. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah Uji SEM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, *Employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Babat Kabupaten Pali Tahun 2022.

Kata Kunci: Motivasi, *employee engagement*, kinerja pegawai

Abstract. *Employees have an important role in achieving company goals. Objectives in this research to know the motivation of the employee performance in the office of subdistrict tripe district pali through employee engagement. The public in this study population the office of subdistrict of tripe kaupaten Pali, large sample of the research is 50 officials in the office of subdistrict of tripe sub-district Pali. This study using primary data obtained from the questionnaire and analysis techniques used was a SEM. The result of the research indicated that the impact on the employee performance, employee engagement influences the employee performance, effect on employee motivation engagemen, employee engagement mediate influence motivation for the employee performance in the office of subdistrict tripe district pali 2022 years.*

Keywords: *motivation employee, engagement the employee performance.*

PENDAHULUAN

Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten merupakan salah satu syarat bagi sebuah instansi agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Salah satu cara untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan atau instansi ia tempat bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Untuk menimbulkan keterikatan tersebut, perusahaan atau instansi harus mampu membangun motivasi yang baik pada setiap karyawan. Motivasi diartikan sebagai konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi menimbulkan semangat atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri bisa bersifat internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan biasanya bersifat lebih kekal, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu yang bersifat sementara. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh seperti rasa tanggungjawab dan pola pikir terhadap keterikatan di tempat kerja yang akan memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat dibutuhkan di perusahaan atau instansi manapun, tidak terkecuali di Kecamatan. Kecamatan disebut lembaga administratif di Indonesia yang memberikan pelayanan publik. Hal ini tentulah menjadi harapan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang administrasi sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik. Kecamatan Babat sebagai bagian dari Perangkat Daerah Kabupaten Pali. Adapun tugas dari Kecamatan Babat pada umumnya melaksanakan sebagian wewenang pemerintahan Kabupaten Pali di wilayah Kecamatan Babat, yang mempunyai bidang dalam urusan ekonomi, pemerintahan, pembangunan, kesejahteraan rakyat, pembinaan kehidupan masyarakat dan setiap urusan pelayanan umum yang diberikan oleh Bupati.

Kecamatan Babatan Kabupaten Pali memiliki pegawai sebanyak 50 orang yang terdiri dari 33 orang tenaga Honorer/TKS dan 17 orang PNS. Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan kepada beberapa pegawai didapati beberapa keluhan dari pegawai honorer yakni, pembayaran gaji yang terkadang tidak tepat waktu, tuntutan kerja yang terkadang melebihi kemampuan pegawai dan dari hasil observasi awal ditemukan beberapa PNS yang datang terlambat dan pulang lebih dulu tidak sesuai jam kerja dan tidak berada diruangan saat jam kerja. Hal tersebut menimbulkan kesenjangan diantara karyawan honorer/TKS dan PNS.

Kesenjangan tersebut menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang optimal. Amstrong dan Baron dalam mendefinisikan kinerja pegawai yaitu

suatu hasil dari pekerjaan yang berhubungan kuat dengan suatu tujuan yang strategis, kepuasan konsumen dan bisa berkontribusi dalam hal ekonomi. Kinerja yang baik ialah kinerja yang dapat menghasilkan hubungan yang dinamis antara pengguna dan yang memberikan pelayanan, baik jasa dan manusia. Kinerja dapat disebut berkualitas dan dapat memenuhi tuntutan setiap masyarakat, jika pelayanan yang didapatkan masyarakat tersebut sesuai seperti yang mereka harapkan sebagai pengguna layanan (Hikmah, Sayuti, 2018).

Akhir-akhir ini banyak penelitian terkait dengan *Employee Engagement*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diantaranya Naifuddin (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali. Hasil yang sama juga didapat dari Nurdin & Djuhartono, (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, *engagement* karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi, *engagement* karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Sari (2021), yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Begitu juga dengan hasil penelitian Wibisiono (2020), yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

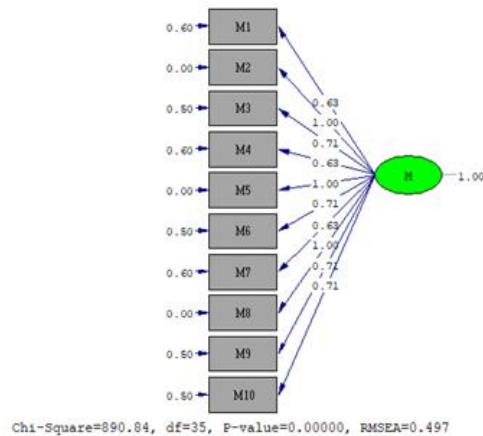
Penelitian kualitatif merupakan jenis yang dipergunakan dalam melakukan penelitian ini. Yang mana penelitian ini mempergunakan variabel Motivasi Kerja (X) sebagai variabel independen, *Employee Engagement* (Z) sebagai variabel pemediasi, dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan definisi operasional variabel sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X1). Motivasi Kerja yakni dorongan, daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang dalam setiap motif yang ingin dicapai. Adapun indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi kerja Marslow yang dikutip oleh Gunawan (2021) yakni sebagai berikut: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri.
- Engagement* (Z). *Engagement* merupakan karakter personal yang stabil dimana mempresentasikan kecenderungan untuk hidup dan bekerja dengan antusiasme tinggi. MA Adapun beberapa dimensi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker yang dikutip oleh Renaldy, (2021): *vigor*, *absorpsi* dan *dedication*.
- Kinerja Pegawai (Y). Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Premeaux, et al. yang dikutip oleh (Masturi et al., 2021) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama.

Skala interval *likert* merupakan skala pengukuran yang dipilih dalam mendeskripsikan kuesioner jawaban penelitian ini. Populasi yang dipergunakan berjumlah 50 orang karyawan kantor Kecamatan Babat Kabupaen Pali , yang mana populasi tersebut juga digunakan peneliti sebagai sampel secara keseluruhan. Selanjutnya kuisisioner merupakan alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Selain itu metode analisa data SEM Liserl Hipotesa dalam penelitian ini adalah diduga: Motivasi dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, dan *Employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Babat Kabupaten Pali tahun 2022.

HASIL

Hasil CFA untuk variabel motivasi diperoleh nilai *factor loading* untuk semua indikator lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pembentuk variabel Motivasi sudah valid. Sedangkan Tabel 1 menjelaskan model awal dengan 10 indikator dapat dinyatakan sudah valid, karena semua indikator memiliki nilai *factor loading* (λ) lebih dari 0,5. Nilai reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan 10 indikator sudah reliabel, karena nilai CR lebih besar dari 0,7 (CR=0,805) dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (AVE=0,523). Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang dirumuskan dalam model awal pengukuran variabel motivasi sudah valid dan reliabel.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil Estimasi CFA Variabel Motivasi

Tabel 1
Nilai reliabilitas variabel motivasi

Indikator	Factor loading (λ)	Kuadrat Factor loading (λ^2)	Error (e)	Keterangan
M1	0,63	0,4356	0,60	Valid
M2	1,00	0,4761	0,00	Valid
M3	0,71	0,5184	0,50	Valid
M4	0,63	0,4900	0,60	Valid
M5	1,00	0,5041	0,00	Valid
M6	0,71	0,3844	0,50	Valid
M7	0,63	0,5184	0,60	Valid
M8	1,00	0,4225	0,00	Valid
M9	0,71	0,5625	0,50	Valid
M10	0,71	0,3721	0,50	Valid
Jumlah	7,73	4,6841	3,80	
<i>Construct Reliability (CR)</i>		0,805		Reliabel
<i>Average Variance Extract (AVE)</i>		0,523		

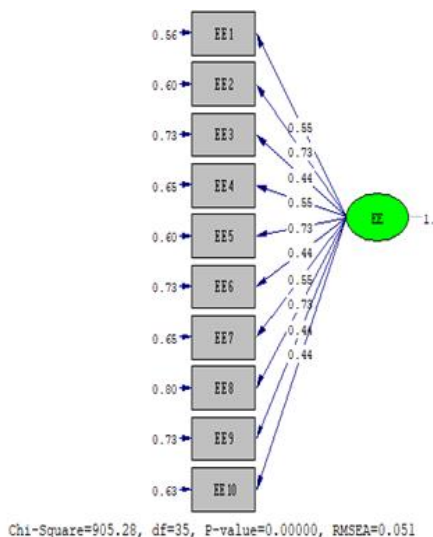
Sumber: data olahan

Tabel 2
Hasil Goodness of Fit (GOF) Model Awal Motivasi

No	Kriteria	Nilai Batas	Hasil	Kesimpulan
1	X^2 -chi square, atau Significance probability	p -value $\geq 0,05$	0,000	Belum Fit
2	GFI	$> 0,90$	0,92	Fit
3	AGFI	$> 0,90$	0,93	Fit
4	CFI	$> 0,95$	0,91	Fit
5	TLI atau NFI	$> 0,95$	0,96	Fit
6	RMR	$\leq 0,10$	0,07	Fit
7	RMSEA	$\leq 0,08$	0,13	Fit

Sumber: data olahan

Tabel 2 diketahui bahwa model awal CFA motivasi yang terbentuk sudah memenuhi semua kriteria statistik *goodness of fit* (GOF) seperti GFI, CFI, TLI, RMR dan RMSEA, kecuali nilai Chi-square yang belum fit, sehingga model akhir pengukuran motivasi sudah memenuhi kriteria model pengukuran yang baik (*fit*) dan dapat dijadikan sebagai manifest bagi variabel konstruk motivasi.



Sumber: data olahan

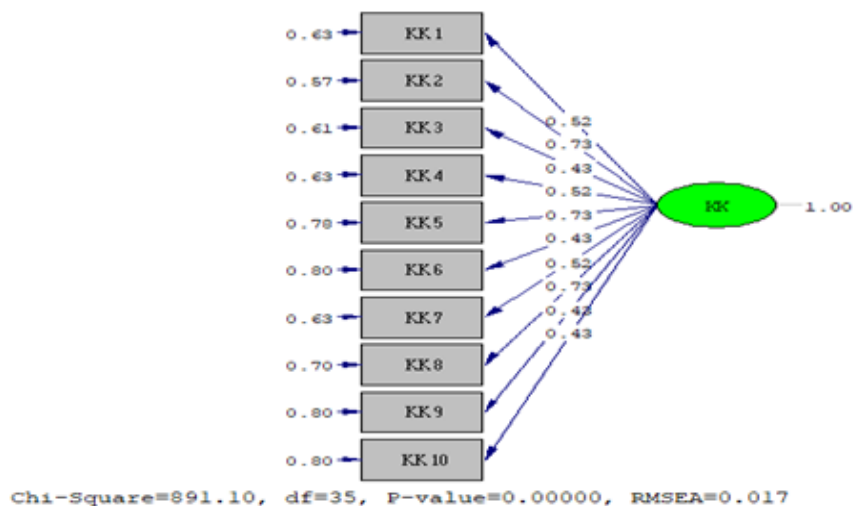
Gambar 2
Hasil Estimasi CFA Variabel *Employee Engagement*

Hasil CFA untuk variabel *Employee Engagement* diperoleh nilai *factor loading* untuk semua indikator lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pembentuk variabel *Employee Engagement* sudah valid. Sedangkan Tabel 3 diketahui bahwa model akhir CFA *Employee Engagement* yang terbentuk sudah memenuhi semua kriteria statistik *goodness of fit* (GOF) seperti *Chi square*, GFI, CFI, TLI, RMR dan RMSEA, sehingga model akhir pengukuran *Employee Engagement* sudah memenuhi kriteria model pengukuran yang baik (*fit*) dan dapat dijadikan sebagai manifest bagi variable *Employee Engagement*.

Tabel 3
Hasil *Goodness of Fit* (GOF) Model Akhir *Employee Engagement*

No	Kriteria	Nilai Batas	Hasil	Kesimpulan
1	X^2 -chi square, atau Significance probability	p -value $\geq 0,05$	0,000	Belum Fit
2	GFI	$> 0,90$	0,950	Fit
3	AGFI	$> 0,90$	0,930	Fit
4	CFI	$> 0,95$	0,920	Fit
5	TLI atau NFI	$> 0,95$	0,970	Fit
6	RMR	$\leq 0,10$	0,014	Fit
7	RMSEA	$\leq 0,08$	0,051	Fit

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 3
Hasil Estimasi CFA Variabel Kinerja

Hasil CFA untuk variabel Kinerja diperoleh nilai *factor loading* untuk semua indikator lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pembentuk variabel kinerja sudah valid. Sedangkan Tabel 3 model awal CFA Kinerja Kerja dengan 10 indikator dapat dinyatakan sudah valid, karena semua indikator memiliki nilai *factor loading* (λ) lebih dari 0,5. Nilai reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Kerja dengan 10 indikator sudah reliabel, karena nilai CR lebih besar dari 0,7 (CR=0,720) dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (AVE=0,627). Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang dirumuskan dalam model pengukuran variabel kinerja kerja sudah valid dan reliabel.

Tabel 3
Nilai Faktor Loading dan Nilai Reliabilitas Model Awal Kinerja Kerja

Indikator	Factor loading (λ)	Kuadrat Factor loading (λ^2)	Error (e)	Keterangan
KP1	0,52	0,63	0,815	Valid
KP2	0,73	0,57	0,823	Valid
KP3	0,43	0,61	0,847	Valid
KP4	0,52	0,63	0,834	Valid
KP5	0,93	0,78	0,845	Valid
KP6	0,43	0,80	0,827	Valid
KP7	0,52	0,63	0,818	Valid
KP8	0,73	0,70	0,828	Valid
KP9	0,43	0,80	0,837	Valid
KP10	0,43	0,80	0,854	Valid
Jumlah	5,67	6,95	8,328	
<i>Construct Reliability (CR)</i>		0,720		Reliabel
<i>Average Variance Extract (AVE)</i>		0,627		

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Goodness of Fit (GOF) Model Awal Kinerja

No	Kriteria	Nilai Batas	Hasil	Kesimpulan
1	X^2 -chi square, Significance probability	p -value \geq 0,05	0,000	Belum Fit
2	GFI	> 0,90	0,950	Fit
3	AGFI	> 0,90	0,950	Fit
4	CFI	> 0,95	0,900	Fit
5	TLI atau NFI	> 0,95	0,970	Fit
6	RMR	\leq 0,10	0,007	Fit
7	RMSEA	\leq 0,08	0,170	Fit

Sumber: data olahan

Tabel.4 menunjukkan masih ada beberapa kriteria statistik *goodness of fit* (GOF) yang belum *fit*, khususnya RMSEA. Nilai chi-square yang kecil atau yang tidak signifikan sulit terpenuhi khususnya pada sampel besar (Hair et al., 2014; Hoyle, 2012), akan tetapi bukan berarti model tidak cocok, untuk itu disarankan untuk menggunakan kriteria kecocokan yang lainnya (Hair et al., 2014). Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa *p-value* yang signifikan bukan berarti model selalu tidak baik, karena *p-value* dipengaruhi oleh banyaknya jumlah sampel (Gunarto, 2013). Berdasarkan konsensus, kriteria RMSEA lebih banyak digunakan untuk melihat kecocokan suatu model (Hoyle, 2012), maka perlu dilakukan proses pembentukan (modifikasi) model yang baru pada CFA Kinerja yang memenuhi model fit.

Variabel intervening dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*perfect mediation*) jika setelah ditambahkan variabel intervening pengaruh variabel eksogen terhadap endogen yang awalnya signifikan menjadi tidak signifikan, artinya pengaruh langsung dari variabel eksogen tidak signifikan namun pengaruh tidak langsungnya signifikan. Sedangkan variabel intervening dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*) jika setelah ditambahkan variabel intervening pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tetap signifikan tetapi nilai signifikannya menurun dan tidak menjadi nol (Kenny, 2008; Preacher & Hayes, 2004, 2008).

Tabel 5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Tiap Hubungan

No	Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui:	Pengaruh Total
			EE	
1	M --> EE	0.68		0.68
2	EE --> KK	0.53		0.53
3	M --> KK	0.82		0.82

Keterangan: M = Motivasi ^{ns)} = Not Significant level 5%; EE = *Employee Engagement*; KK = Kinerja Kerja
Sumber: data olahan

Tabel 5 menunjukkan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung. Tabel tersebut juga menunjukkan besarnya pengaruh total masing-masing variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini melakukan pengujian efek mediasi karena model empirik yang dibentuk melibatkan variabel intervening, sehingga perlu membuktikan masing-masing peranan variabel intervening berdasarkan pada Tabel 5. Hasil analisis model SEM diperoleh hasil pendugaan dan hasil pengujian untuk pengaruh langsung dan tidak langsung dari motivasi terhadap kinerja kerja melalui *employee engagement*. Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja kerja sebesar 0,68 dan signifikan. Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja kerja melalui *employee engagement* 0,78. Sehingga *employee engagement* merupakan variabel intervening yang baik bagi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan karena besarnya pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsungnya. Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel berada pada capaian dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa untuk masing-masing variabel masih perlu untuk ditingkatkan.

Tabel 6
Capaian Persepsi Masing-masing Variabel

No	Variabel	Nilai Capaian	Kategori
1	Motivasi (M)	68,72%	Cukup
2	<i>Employee Engagement</i> (EE)	77,45%	Cukup
3	Kinerja Kerja (KK)	70,14%	Cukup

Sumber: data olahan

Pengaruh Motivasi Terhadap Employee Engagement

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement*. Indikator motivasi yang paling berpengaruh terhadap *employee engagement* yaitu kebutuhan penghargaan. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar Pegawai membutuhkan penghargaan dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berarti jika pegawai merasa setiap hasil pekerjaannya dihargai dengan pantas oleh pimpinan atau institusi maka pegawai tersebut akan merasa menjadi bagian dari institusi itu dan akan bekerja secara profesional.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil SEM diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Indikator motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kebutuhan fisik. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan akan meninggalkan institusi tempat ia bekerja apabila kebutuhannya tidak diperhatikan. Hal ini berarti jika pegawai honorer yang telah mengabdikan bertahun-tahun jika tidak ada kejelasan tentang status pengangkatan kepegawaian, maka mereka akan mengundurkan diri.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji intervensi diketahui bahwa *employee engagement* merupakan variabel intervening antara motivasi dan kinerja kerja pegawai kantor Kecamatan PALI. Indikator *employee engagement* yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu *dedication*. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan pegawai merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan pegawai juga. Hal ini berarti jika pegawai telah merasa menjadi bagian dari institusi, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengabdikan kepada perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement

Berdasarkan hasil uji Sobel menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,867. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari α 0,05 sebesar 1,6779, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap perilaku kinerja pegawai yang dimediasi oleh *employee engagement*, yang artinya para pegawai kecamatan Penukal (PALI) yang memiliki motivasi kerja yang baik akan

memiliki kinerja kerja yang baik juga dilandasi dengan *employee engagement*. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement*. (Z) mampu memediasi pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini senada dengan penelitian Role. (Aziez, 2022), yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *Employee engagement* berpengaruh terhadap kompensasi. Keberadaan keterikatan karyawan, manajer dapat mengevaluasi setiap pekerjaan karyawan. Karena kedekatan *employee engagement* antara karyawan dengan perusahaan, kompensasi dapat dikontrol sesuai dengan komposisi karyawan kerja, sehingga mereka mampu menciptakan hasil kerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan tersebut diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa variabel Motivasi dan *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement* *Employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Babat Kabupaten Pali Tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprian, Romi. 2012. Perbedaan Motivasi Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak. Jakarta: Grasindo.
- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(6), 990–1001.
- Ardiansyah, F. 2022. Pengaruh kompensasi terhadap employee engagement dan dampaknya pada employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122.
- Ariningrum, H. 2018. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 10–27.
- Aziez, A. 2022. The Effect Of Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role. 1(3), 221–230.
- Bernad. Merinda & Hendra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Engidaw, A. E. 2021. The effect of motivation on employee engagement in public sectors : in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Farida, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hendryadi, S. 2016. *Structural Equation Modeling*. KAUBAKA.
- Hikmah, Sayuti, K. 2018. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan kertak hanyar kabupaten banjar. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, X.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. 2021. Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Maulidya, D. 2021. The Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction through Affective Commitment at PT Ultra Medika Surabaya. *Journal of Business and Management Review*, 2(9), 634–647. <https://doi.org/10.47153/jbmr29.2162021>
- Morrison, C. 2021. The impact of employee engagement. *Employee Engagement*. <https://doi.org/10.4324/9781351035064-5>
- Muji Gunarto(2018). Analisis Statistik Dengan Model Persamaan Struktural. Bandung: Alfabeta
- Naifudin. 2020. Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607>
- Noviardy, A., & Aliya, S. 2020. Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nugroho, F. 2018. *Employee Engagement*. RDH (Research & Publishing)
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement: Studi Kasus di PT House The House Bandung. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2919–2927.
- Renaldy, A. 2021. Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. 1(2), 103–112.
- Ross, D. S. 2022. A Study on Employee Motivational Factors and Employee Engagement in South India: The

- Moderating Role of Work from Home. *Journals.sagepub*. <https://doi.org/10.1177/09722629221087382>
- Sari, M. 2021. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan. 03, 567–580. <https://doi.org/2252-8636>
- Sugiyono. 2016. *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung : Alfabeta.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. 2022. Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
- Venna. 2022. The effect of self-efficacy and employee engagement and mediated by digital literacy of performace frontline bank. *Media.neliti*.
- Wibisono, A. K. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Work Engagement terhadap Job Performance*. <http://repository.stieykpn.ac.id/1084/>
- Widjaja, W. 2021. Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Woodka, M. 2014. Employee engagement. *Provider (Washington, D.C.)*, 40(5), 74–85. <https://doi.org/10.4324/9780203889015.ch18>