

SOSIALITA

Vol... No...(2023)

Jumlah kata 3.500 – 4.500 kata, dan jumlah penulis maksimal 5 (lima) orang

Analisis Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kabupaten Sidoarjo

Garaldine Alyana Nathahuru

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA, Nathahuru24@gmail.com

Tan Evan Tandijono

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA, tanevan@untag-sby.ac.id

Abstract

This research is a kind of quantitative research, the purpose of study was to analyze the effect of work engagement on employee performance with a organizational commitment as an intervening variable. The subjects of this research is employees of Lapas Class IIA Sidoarjo . Sampling technique in this research is census that is data obtained from entire population amount. Method of taking data by using instrument that is questioner wich contains 144 statement. Respondents in this study amounted 107 employees in the production section. Data analysis using SPSS. The results of this study indicate that work engagement affects organizational commitment, organizational commitment affects performance, then work engagement has an effect on performance. Furthermore, organizational commitment cannot mediate the influence of work engagement on performance. Keywords : Work Engagement, Organization Commitment, Performance.

Keywords : Work Engagement, Organizational Commitment, dan Performance

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Subjek penelitian ini adalah pegawai Lapas Kelas IIA Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus yaitu data diperoleh dari keseluruhan jumlah populasi. Metode pengambilan data dengan menggunakan kuisioner yang berisi 44 pertanyaan. Responden pada penelitian ini berjumlah 107 karyawan bagian produksi. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, kemudian work engagement berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh antara work engagement terhadap kinerja.

Kata kunci : Work Engagement, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama terbesar yang dimiliki oleh organisasi, instansi maupun perusahaan, baik berorientasi secara laba ataupun non laba, dalam sebuah instansi, sumber daya manusia memilik posisi sangat dominan dalam pelaksanaan fungsi instansi, kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan berhasil tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2019:10).

Karyawan merupakan faktor pendukung suatu perusahaan atau instansi, karena dengan karyawan yang memenuhi persyaratan kualifikasi perusahaan, maka produktivitas perusahaan tetap terjaga dan meningkat. Tingginya produktivitas karyawan dipengaruhi oleh antusiasme karyawan tersebut (Abadi dan Latifah:2016). Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) kelas IIA Kabupaten Sidoarjo adalah lembaga atau tempat yang menjalankan fungsi

pembinaan terhadap narapidana. Pegawai lapas bertugas sebagai perlindungan dan pengawasan narapidana atau anak didik yang terlibat dalam masalah pidana. Selain itu, pegawai atau petugas lapas juga berperan sangat penting dalam membina, menjaga dan memelihara jiwa dan pola pikir narapidana yang diadili selama berada di dalam tahanan.

Sehingga itulah mengapa standar kualitas pegawai penting bagi pimpinan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi prestasi kerja dan sebagai tolak ukur untuk menunjukkan kinerjanya kepada setiap pegawai yang di miliki. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia pada sebuah instansi, maka upaya melakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia harus di lakukan secara terus menerus, salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan dan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67). nisasi adalah kinerja karyawannya. Penilaian kinerja yang dimiliki oleh pegawai Lapas IIA Kabupaten Sidoarjo khususnya bagian KPLP adalah tercapainya target dalam membuat jurnal harian saat sedang melaksanakan tugas. Lapas sendiri dikenal sebagai salah satu tempat yang memberikan beban kerja dan stress kerja yang tinggi bagi para penghuninya. Itulah mengapa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai lapas di Lapas IIA Kabupaten Sidoarjo tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nugrahing Bunaya selaku seksi pengamanan disebutkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Pada bulan mei sebanyak 37 dari 60 pegawai bagian KPLP menunda dalam pembuatan jurnal harian yang mana jurnal harian tersebut merupakan faktor utama dalam penilaian kinerja. Berdasarkan hasil pengamatan pada tanggal 9 mei 2023 menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi. Ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas tentunya mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai menjadi kurang optimal karena untuk melaksanakan tugas selanjutnya, laporan dari kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai, sehingga jika laporan tertunda maka kegiatan selanjutnyapun akan tertunda. Kinerja pegawai yang kurang optimal tersebut disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang masih belum dipatuhi dengan baik.

Work engagement adalah suatu kondisi di mana individu dari asosiasi berhubungan dengan pekerjaan mereka dan karyawan akan mengatakan apa yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sebaik yang diharapkan, (Kustya dan Nugraheni:2020). Komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara individu dan organisasi Pekerjaan dimana individu memiliki keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi kerja, bersedia dengan sungguh-sungguh mengerahkan usahanya untuk kepentingan organisasi kerja dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Musfar:2020).

Objek penelitian ini adalah pegawai di Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di Jl. Sultan Agung No.32, Gajah Timur, Magersari, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61212. Lapas Kota Sidoarjo adalah Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) sebagaimana tercantum dalam Undang - Undang No. 12 Tahun 1995 tentang pemasyarakatan mempunyai tugas dan fungsi sebagai tempat untuk melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik pemasyarakatan yaitu dengan menganut asas : Pengayoman. Mengacu pada uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti

Metode

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif kebanyakan hanya menyelidiki permukaan saja dan hanya dibutuhkan waktu yang relatif sedikit dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Instrumen pengumpul data yang dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri (Juliandi 2019:12).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Lembaga Pemasarakatan Kabupaten Sidoarjo. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel dimana terdapat 100 orang pegawai pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kabupaten Sidoarjo

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

A. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Adapun data pemesanan yang diperoleh dari home industri cambah Pak Hudi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Validitas Item Pertanyaan *Work Engagement*

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R. Tabel	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	X1	0.828	0.1654	Valid
	X2	0.846	0.1654	Valid
	X3	0.783	0.1654	Valid
	X4	0.778	0.1654	Valid
Komitmen Organisasi	Z1	0.899	0.1654	Valid
	Z2	0.858	0.1654	Valid
	Z3	0.780	0.1654	Valid
	Z4	0.799	0.1654	Valid
	Z5	0.860	0.1654	Valid
Kinerja	Y1	0.712	0.1654	Valid
	Y2	0.823	0.1654	Valid
	Y3	0.690	0.1654	Valid
	Y4	0.634	0.1654	Valid

Sumber: Lampiran Uji Validitas *Work Engagement* (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki *corrected item-total correlation* (r -hitung) > r -tabel yaitu 0.1654. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid. Sedangkan untuk mencari berapa kuantitas pemesanan bahan baku yang optimal, maka harus diketahui terlebih dahulu berapa

total pemakaiannya selama setahun. Adapun total pemakaian bahan baku pada home industri cambah Pak Hudi pada tahun 2022 dijelaskan pada tabel 4.2 berikut:

B. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho, Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS, h.72).

Hasil Uji Reabilitas Item-Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,821	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,894	Reliabel
Kinerja	0,672	Reliabel

Sumber: Lampiran Uji Rabilitas Variabel Penelitian (2023)

Dari data tabel hasil uji reliabilitas untuk 3 variabel pertanyaan yaitu *Work Engagement* (X), *Komitmen Organisasi* (Z), dan *Kinerja* (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach alpha* > 0,7. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali: 2017).

2. Analisis Deskriptif

A. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Cara yang dilakukan untuk melihat melihat normalitas adalah menggunakan normal *probability plot*, dan uji *kolmogorov-smornov* (K-S). Dalam normal *probability plot*, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
<i>Normal Parameters</i> ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62092682
	Absolute Positive	.068
	Negative	.036
Kolmogorov-Smirnov Z		-.068
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.681
		.742

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada gambar P-plot tersebut, kita dapat melihat bahwa titik-titik pada gambar P-Plot mengikuti arah garis diagonal dari garis diagonal yang menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian terdistribusi secara normal dan model regresi yang diuji dengan menggunakan grafik tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji *statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS)* menunjukkan nilai ASymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.742 > 0.05$ yang berarti data dalam penelitian terdistribusi normal.

B. Uji Autokorlasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan-kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.

**Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.586	.577	1.638	1.885

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, work engagement

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai DW sebesar 1.885 pada tingkat signifikansi 0.05, jumlah sampel (n) 100 dan jumlah variabel independen 1 (k=1), oleh karena itu, nilai DW hitung $> d_U$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh independen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $\geq 0,10$ (Ghozali, 2013:103-104). Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2015:185). Adapun hasil multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Work Engagement	.463	2.158
Komitmen Organisasi	.463	2.158

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dua kolom terakhir dapat di lihat di atas. Nilai VIF untuk variabel *work engagement* yaitu 2.158 dengan *Tolerance* 0.463 VIF untuk variabel komitmen organisasi yaitu 2.158 dengan *tolerance* 0.463. Karena nilai *Tolerance* dari kedua variabel $> 0,10$ dan VIF dari kedua variabel $<$ dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis 1

A. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variansi variabel independen. Berikut ini hasil perhitungan dari uji determinasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.537	.532	2.647

a. Predictors: (Constant), Work Engagement

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan *R Square* sebesar 0.537, yaitu sebesar 54 % dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variasi dari *work engagement* sedangkan sisanya sebesar 46 % diterangkan oleh variabel lain.

B. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	3.747	1.169		3.207	.002
Work Engagemnt	.970	.091	.732	10.651	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. H1 : Work Engagement berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima.

4. Uji Hipotesis 2

A. Uji Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh work engagement dan komitmen organisasi kepada pegawai Lapas Kelas IIA Sidoarjo. Tingkat kepercayaan digunakan dalam analisis ini adalah $\alpha = 5\%$.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.151	.760		4.146	.000
1 Work Engagement	.184	.083	.213	2.222	.029
Komitmen Organisasi	.388	.062	.595	6.201	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan output SPSS 22, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3.151 + 0.184 + 0.388 + e$$

B. Uji Kofisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variansi variabel independen. Berikut ini hasil perhitungan dari uji determinasi.

Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.577	1.638

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, work engagement

b. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel tersebut nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R square sebesar 0.586, yaitu 59% dari kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari komitmen organisasi dan work engagement sedangkan sisanya sebesar 41% diterangkan oleh variabel lain.

C. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.151	.760		4.146	.000
1 Work Engagement	.184	.083	.213	2.222	.029
Komitmen Organisasi	.388	.062	.595	6.201	.000

a. Dependent Variable: kinerja

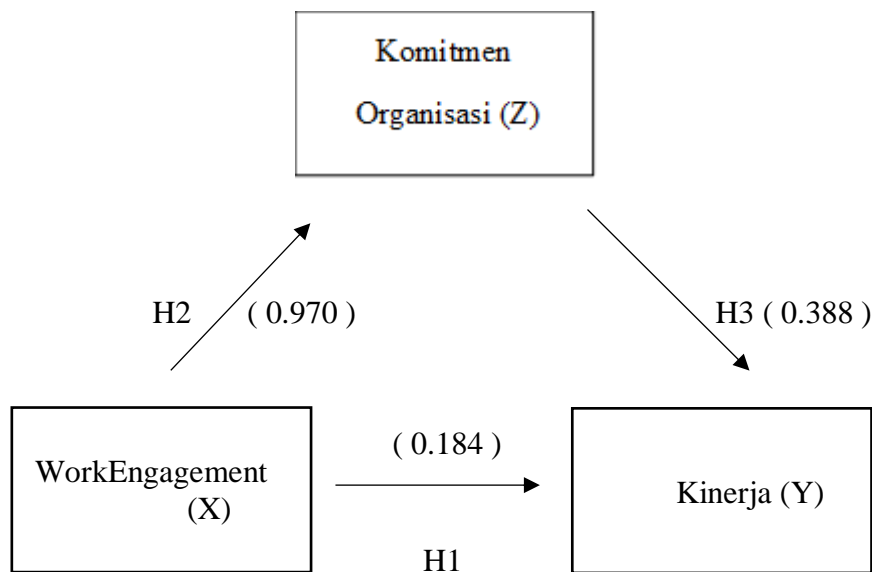
Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa variabel work engagement memiliki t hitung sebesar 2.222 dengan nilai t tabel sebesar 1.660 dan nilai signifikansi 0.029. Nilai signifikansi $0.029 < 0.05$ dan $t \text{ hitung } (2.222) > t \text{ tabel } 1,660$ yang menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa H2 : Work engagement berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 6.201 dengan nilai t tabel sebesar 1,660 dan nilai signifikansi 0.000. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $t \text{ hitung } (6.201) > t \text{ tabel } (1.660)$ yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja diterima.

D. Analisis Jalur

Pengujian variabel intervening menggunakan *path analysis* atau sering disebut analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui apakah variabel minat beli merupakan variabel yang dapat memediasi hubungan antara komunikasi pemasaran terhadap keputusan pembelian.

Diagram Jalur



Dari gambar di atas hasil analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh langsung terhadap kinerja dan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work engagement ke kinerja pegawai.. Sehingga dapat disimpulkan H4 Work Engagement Berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi, diterima.

5. Hasil Temuan Penelitian

A. Pengaruh Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel work engagement sebesar 0.000 yang artinya nilai tersebut ternyata lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel work engagement dengan variabel komitmen organisasi sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa work engagement mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kemudian, penelitian ini juga, memperoleh hasil koefisien regresi variabel work engagement sebesar 10.651 koefisien regresi work engagement bertanda positif sehingga menunjukkan variabel work engagement ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi work engagement maka komitmen organisasi seseorang akan meningkat.

B. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh tingkat signifikansi variabel work engagement 0.029 yang artinya nilai tersebut ternyata lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel work engagement dengan variabel kinerja pegawai, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa variabel work engagement mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

penelitian ini juga dapat diketahui bahwa hasil variabel work engagement memiliki nilai koefisien regresi berganda bertanda positif sebesar 2.222, sehingga perhitungan variabel work engagement memperoleh hasil bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil penelitian ini memperoleh hasil koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 6.201 koefisien regresi komitmen organisasi bertanda positif sehingga menunjukkan variabel komitmen organisasi ini memiliki arah pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (path analysis) diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pengujian komitmen organisasi sebagai variabel intervening, variabel komitmen organisasi memiliki t hitung = 76.8818019104 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.660 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi. Berdasarkan pada penelitian ini komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara work engagement terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kabupaten Sidoarjo" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Work Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai LAPAS Sidoarjo
2. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai LAPAS Sidoarjo
3. Work engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LAPAS Sidoarjo.
4. Work engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Daftar Pustaka

- Adiftiya, J. (2014). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT MAKMUR MANDIRI UTAMA SITE KIDECO JAYA AGUNG BATU KAJANG KABUPATEN PASER.
- Agyemang, C. B., & Ofei, S. B. (2013). EMPLOYEE WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT : A COMPARATIVE STUDI OF PRIVATE AND PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS IN GHANA.
- Akbar, A., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. PELINDO SURABAYA).
- Allameh, S. M., Barzoki, A. S., Naeini, S. G., Khodaei, S. A., & Abolghasemian, M. (2014). ANALYZING THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON JOB PERFORMANCE IN ISFAHAN GAS COMPANY.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). THE MEASUREMENT AND ANTECEDENTS OF AFFECTIVE, CONTINUANCE AND NORMATIVE COMMITMENT TO THE ORGANIZATION.
- Atmojo, M. (2012). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND EMPLOYEE PERFORMANCE.
- Bangun, W. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Erlangga.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR) SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA BANK JATENG KNTOR PUSAT).
- Dajani, M. A. (2015). THE IMPACT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON JOB PERFORMANCE AND ORGANISATIONAL COMMITMENT IN THE EGYPTIAN BANKING SECTOR.
- Fauzi, O. F., & Sembiring, J. (2016). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. STUDIO CILAKI EMPAT LIMA BANDUNG.
- Fitriastuti, T. (2013). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Hanaysha, J. (2016). TESTING THE EFFECTS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL LEARNING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA REJEKI DEWATA.
- J, A. (2014). DETERMINANTS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE.
- Jufriadi, & Fairuzzabadi. (2017). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERFORMA KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMEDIASI PADA PT. BANK ACEH KANTOR PUSAT OPERASIONAL BANDA ACEH.

SOSIALITA

Vol... No...(2023)

- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). THE IMPACTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE.
- Lewiuuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KELUARGA PRODUSEN SENAPAN ANGIN
- Nadapdap, K. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PERMATA SARI.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WANGSA JATRA LESTARI.
- Ortiz, D. A., Qin, H., & Lau, W. K. (2013). QUANTITATIVE ANALYSIS OF IMPACTS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON CONTINUANCE AND NORMATIVE COMMITMENT. PALUTA, S., & SUPRAPTO, W. (2018). PENGARUH KOMPETENSI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CAHAYA CITRA ALUMINDO.
- Prabawati, I. N. (2017). MEANINGFUL WORK DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RELAWAN.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). THE DRIVERS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT. UK: INSTITUTE FOR EMPLOYMENT STUDIES.
- Rubel, M. R., & Kee, D. M. (2013). PERCEIVED SUPPORT AND EMPLOYEE PERFORMANCE : THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT.