

## **Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir**

**Aldi<sup>1</sup>, Muji Gunarto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma

### *Abstract*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Rancangan penelitian menggunakan pendekatan survey kepada 40 responden yaitu di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian ini menemukan bahwa keterikatan pegawai melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Artinya semakin baik keterikatan pegawai melalui motivasi pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja instansi. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan informasi berharga bagi pegawai yang bekerja sebagai pelayan masyarakat di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Kemampuan instansi dalam menciptakan keterikatan pegawai antara atasan dan bawahan mencerminkan kekompakan yang tinggi dalam bekerja sama dan memiliki solidaritas yang kuat dalam melakukan pekerjaan. Fokus pada variabel-variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana suatu instansi dapat bertahan dan berkembang dalam situasi yang berubah. Hasil Penelitian ini dapat digunakan oleh instansi dan pemerintah untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang lebih baik kepada Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Dukungan semacam ini dapat membantu instansi dalam menciptakan dan mengembangkan kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai yang didukung oleh motivasi kerja. Walaupun penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara keterikatan pegawai, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir, perlu dicatat bahwa penelitian observasional seperti ini tidak dapat membangun hubungan sebab-akibat secara langsung. Meskipun ada hubungan statistik yang kuat antara variabel yang diteliti, mungkin ada faktor lain yang tidak terukur yang mempengaruhi hubungan tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, seperti eksperimen atau penelitian longitudinal, untuk lebih memahami sifat kausalitas antara keterikatan pegawai, motivasi kerja, dan kinerja pegawai instansi.

*Keywords: Keterikatan Pegawai, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja*

Copyright (c) 2023 ALDII

---

Corresponding author  
Email Address :

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan adalah satu aset yang tidak dapat terpisahkan dari perusahaan karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak perusahaan yang akan menentukan perkembangan perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2017). (Rachman & Dewanto, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kontribusi peran sumber daya manusia ini dicerminkan dan dilihat dari kinerja pegawai perusahaan.

(Handoyo & Setiawan, 2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap maju mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja menjadi suatu bukti apakah organisasi atau perusahaan itu bergerak menuju kemajuan, hanya diam, atau mengalami kemunduran. Pernyataan ini menunjukkan besarnya peran kinerja pegawai terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Melihat pentingnya peran kinerja karyawan bagi perusahaan, salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterikatan pegawai.

(Dayona & Rinawati, 2016) menyatakan bahwa perusahaan dengan keterikatan pegawai (*employee engagement*) yang tinggi akan memiliki pegawai yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja secara efisien dan efektif serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Keterikatan pegawai menjadi studi prioritas dalam dunia bisnis akhir-akhir ini karena pegawai yang terikat dalam pekerjaannya menghasilkan lebih banyak produktivitas, inovasi dan kinerja yang baik (Ekhsan & Taopik, 2020). Keterikatan pegawai didefinisikan secara umum sebagai tingkat komitmen dan keterikatan seorang pegawai terhadap organisasinya. Ketika seorang pegawai terikat, pegawai tersebut menyadari tanggung jawab dalam tujuan bisnis dan akan memotivasi rekan-rekannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi. (Rachmawati, 2010) mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai perilaku kerja yang positif, menyelesaikan pekerjaan dengan daya pikirnya yang digambarkan oleh vigor, dedication dan absorption. Vigor mengacu pada tingkat energi yang tinggi saat bekerja. dedication mengacu pada pegawai yang mendalam yang mencakup perasaan inspirasi, kebanggaan, antusiasme, signifikansi dan tantangan. Sedangkan absorption digambarkan sebagai pegawai yang benar-benar terfokus pada satu pekerjaan sehingga waktu terasa lebih cepat berlalu dan merasa semakin sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Kemudian dari sumber daya manusia yang memiliki keterikatan terhadap sebuah perusahaan maka akan terbentuk sebuah kinerja yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan dari perusahaan.

Kinerja Pegawai merupakan hasil yang dilakukan oleh karyawan yang secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Selain itu (Handoyo & Setiawan, 2017) berpendapat bahwa kinerja adalah gambaran tentang bagaimana keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi dalam organisasi. Untuk itu tujuan kinerja dalam perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang baik atau buruknya pegawai (Joushan et al., 2015).

Kinerja yang dihasilkan setiap pegawai amat sangat ditentukan oleh perkembangan setiap individu didalamnya, Khususnya ketika melakukan tugasnya.

Organisasi dapat menuntut pegawainya agar melakukan pekerjaannya secara produktif dan profesional. Peran sumber daya manusia berpengaruh dalam setiap sektor pada instansi atau organisasi. Output yang dihasilkan secara maksimal dapat berasal dari pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik (Wijaya, 2015).

Ada beberapa cara yang dapat organisasi lakukan dalam meningkatkan kinerja, yakni motivasi kerja. Menurut (Rajagukguk, 2016) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan memiliki peranan didalam meningkatkan kinerja. Sedangkan motivasi dapat terdorong karena adanya faktor keterikatan karyawan.

(Maulidiyah, 2020) karyawan yang memiliki motivasi kerja dan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung berkontribusi lebih, dalam hal produktivitas dan dukungan organisasi.

Motivasi kerja merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Hardianto et al., 2021). Lebih lanjut (Yasa & Dewi, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya maka dirinya secara tidak langsung menunjukkan keterikatan pada pekerjaannya.

Dari pemaparan diatas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir merupakan lembaga unsur Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Ogan Ilir. Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir mempunyai tugas pokok melaksanakan wewenang Desentralisasi dan Dekonsentrasi di bidang kesejahteraan sosial yang berupaya meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat dan memberdayakan keluarga melalui pelayanan sosial, bantuan jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan rahabilitasi sosial.

Peran keterikatan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir menurut penulis belum terwujud, karena hal ini dapat diketahui dari salah satu faktor keterikatan pegawai, seperti masih kurangnya memahami pekerjaan, kurangnya antusias dalam bekerja, kurang terinspirasi dengan pekerjaannya karena pegawai merasa jenuh menghadapi hambatan peralatan kerja dengan tugas yang diberikan, serta kurangnya kemauan bekerja lebih giat untuk instansi.

Melihat dari pengalaman pada saat melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di kantor Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir, masalah kinerja pegawai, yaitu dalam ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja bagi seluruh organisasi atau perusahaan, khususnya di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Dalam hal ini efisiensi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir masih sangat rendah karena dilihat dari jam operasional kerja yang telah ditentukan oleh instansi Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir wajib masuk ketika pukul 08.00 WIB. Hal ini sudah diketahui oleh seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Tapi walaupun sudah ada ketentuan dimulainya kerja pada jam tersebut, masih ada pegawai yang tiba di Instansi pada pukul 08.30 WIB. Contoh kasus yang penulis sebutkan terjadi karena pegawai yang bekerja di Dinas

Sosial Kabupaten Ogan Ilir belum atau bahkan tidak memiliki rasa keterikatan (*Employee Engagement*) dengan pekerjaan atau bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Maka dari itu, Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir bersama dengan Kepala Dinas harus menciptakan keterikatan antara pekerjaan (tugas dan wewenang) terhadap pegawai. Sehingga jika pegawai sudah merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya maka berkembangnya serta kemajuan sebuah organisasi atau instansi sudah dapat dipastikan. Dalam pembentukan hubungan antara pegawai dengan pekerjaan, organisasi atau instansi bisa melakukan hal tersebut salah satunya dengan menciptakan motivasi terhadap para pegawai yang masih belum terikat.

H1 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah keterikatan karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh (Ekhsan & Taopik, 2020) karena semakin baik keterikatan pegawai, maka semakin baik kinerja dapat dicapai. Tanpa keterikatan pegawai yang baik, maka sedikit pula pegawai yang mempunyai rasa memiliki, ingin ikut serta memajukan perusahaan, dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki keterikatan pegawai yang baik jika pegawai tersebut ingin terus berusaha berkembang dan mengembangkan perusahaannya, tapi selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan organisasi terhadap pegawainya seperti memberikan belasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, ataupun sikap saling menghargai dan saling membantu antar sesama pekerja. Dapat dikatakan seperti simbiosis mutualisme yang saling membutuhkan antara pegawai dan instansi itu sendiri.

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila seorang pegawai yang bekerja memiliki motivasi kerja yang baik untuk instansi. Hal ini tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat (Maulidiyah, 2020) tentang, motivasi kerja mempengaruhi bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

H3 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan pengamatan dan simpulan atas pembacaan buku dan referensi lainnya yang telah diambil oleh penulis, (Trisnawati & Elpanso, 2022) mengungkapkan bahwa hubungan antara kedua variabel di atas menunjukkan sebuah motivasi kerja akan timbul ketika seorang pegawai berada pada suatu aktifitas atau pekerjaan, yang kemudian membuat pegawai tersebut merasa terikat pada tugas dan wewenang yang telah diberikan oleh organisasi atau instansi kepada pegawai. Dengan hadirnya rasa terikat terhadap organisasi atau instansi, maka didalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, pegawai akan membangun motivasi kerja dalam dirinya untuk organisasi didalam mencapai tujuan.

H4 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Sesuai dengan pengertiannya keterikatan karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan berkolaborasi untuk sesuatu atau seseorang dalam organisasi mereka. Semakin besar mereka berkolaborasi dan berapa lama mereka tinggal sebagai hasil dari kolaborasi tersebut (Yusuf et al., 2019).

Peran instansi adalah sebagai tempat untuk menampung segala bentuk kinerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai. Selain demikian, instansi juga dapat membentuk kinerja bagi pegawai yang tidak efisien dalam bekerja. Pembentukan kinerja oleh organisasi/instansi terjadi setelah seseorang pegawai merasa dirinya terikat terhadap instansi, barulah kinerja pegawai akan terbentuk dan bisa dipastikan perkembangannya bagi perusahaan. Sebelum seseorang pegawai terikat terhadap instansi, instansi/organisasi perlu menciptakan motivasi kerja yang dapat membuat seseorang pegawai mampu membelikan semua kemampuan atau keahlian yang mereka miliki. Dalam hal ini motivasi kerja akan dibentuk dengan contoh yang diberikan oleh organisasi/instansi kepada pegawai dengan cara menarik perhatian dari pegawai contohnya bersikap baik, ramah, adil dan bertanggung jawab kepada semua yang mereka lakukan.

Berdasarkan pengertian dan penjelasan singkat diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sangat penting, karena rasa engaged (terikat) yang dibangun pegawai dengan instansi tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. Selain itu bellonging keduanya juga dapat membelikan feedback pada manajemen dan loyalitas pada instansi (Maulidiyah, 2020).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir yang beralamat di Jalan Lintas Timur KM.35, Indralaya (30662). Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis/meneliti tentang pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Judul yang diambil dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu Keterikatan Karyawan sebagai (KK), Kinerja Pegawai sebagai (KP), dan Motivasi Kerja sebagai (MK). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah ASN (Aparatur Sipil Negara) dan TKS (Tnaga Kerja Sukarella) di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Profil Responden

Pada bagian berikut akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

#### 1.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Adapun cara pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara membagikan kuesioner dengan target responden sebanyak 40 responden yang dibagikan kepada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir sebagai sampel dalam penelitian ini.

Hasil penyebaran kuesioner kepada 40 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Dari keseluruhan yang tersebar 40 kuesioner yang kembali dan dapat diolah, yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1.

#### Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	40	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	40	100%

Tabel 4.1 menerangkan bahwa kuesioner yang disebar 40, dan kuesioner yang diisi secara lengkap kembali 40 kuesioner atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuesioner 100%.

**Tabel 4.2 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel**

No	Variabel	Jumlah
1	Keterikatan Pegawai (KP1)	6
2	Kinerja Pegawai (KP2)	10
3	Motivasi Kerja (MK)	10
Total Pertanyaan		26

Tabel 4.2 menjelaskan jumlah pernyataan dari setiap variabel. Variabel keterikatan karyawan berjumlah 6 pernyataan, variabel kinerja pegawai berjumlah 10 pernyataan, dan variabel motivasi kerja berjumlah 10 pernyataan.

### 1.1.2 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel 4.3 dibawah ini :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	42,5%
2	Perempuan	23	57,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden Laki-laki yaitu sebanyak 42,5% dan responden Perempuan sebanyak 57,5%.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti mengkategorikan menjadi 5, yaitu ditunjukkan pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 - 20 Tahun	1	2,5%
2	20 - 30 Tahun	8	20%
3	30 - 40 Tahun	18	45%
4	40 - 50 Tahun	7	17,5%
5	50 - 60 Tahun	6	15%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.4 menunjukkan mayoritas responden dalam rentang usia cukup muda, yaitu sebanyak 45% usia berada pada kisaran 30-40 Tahun. Dan responden dalam rentang usia cukup tua sebanyak 15% usia berada pada kisaran 15%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir mempunyai pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir akan dijelaskan pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK/SLTA Sederajat	4	10%
2	STRATA 1	28	70%
3	STRATA 2	8	20%
4	STRATA 3	0	0%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir yaitu berpendidikan terakhir STRATA 1 sebanyak 28 Orang dengan persentase 70%, dan paling sedikit yaitu berpendidikan SMA/SMK/SLTA Sederajat sebanyak 4 Orang dengan persentase 10%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan karakteristik responden dilihat dari lama bekerja, maka dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 -5 Tahun	24	60%
2	5 - 10 Tahun	16	40%
3	10 - 15 Tahun	0	0%
4	15 - 20 Tahun	0	0%
Jumlah		40	100%

Selanjutnya dilihat dari lama bekerja para pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Mayoritas pegawai paling lama bekerja sebanyak 60% yaitu pada kisaran 1-5 Tahun. Dan paling sedikit 40% yaitu pada kisaran 5-10 Tahun.

### 1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini berdasarkan pada kriteria sebagai berikut :

1,00-1,79 = sangat rendah

1,80-2,59 = rendah

2,60-3,39 = cukup

3,40-4,19 = tinggi

4,20-5,00 = sangat tinggi

#### 1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan

berikut ini merupakan tabel rekapitulasi tanggapan responden variabel keterikatan karyawan :

**Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keterikatan Pegawai (KP1)**

No	Pernyataan		Kriteria Jawaban					Jml	Nilai	Ket.
			5	4	3	2	1			
1	Saya selalu bisa bekerja melebihi yang diharapkan untuk membantu instansi	Frek	16	21	1	2	0	40	4,27	Sangat Baik
		Skor	80	84	3	4	0	171		

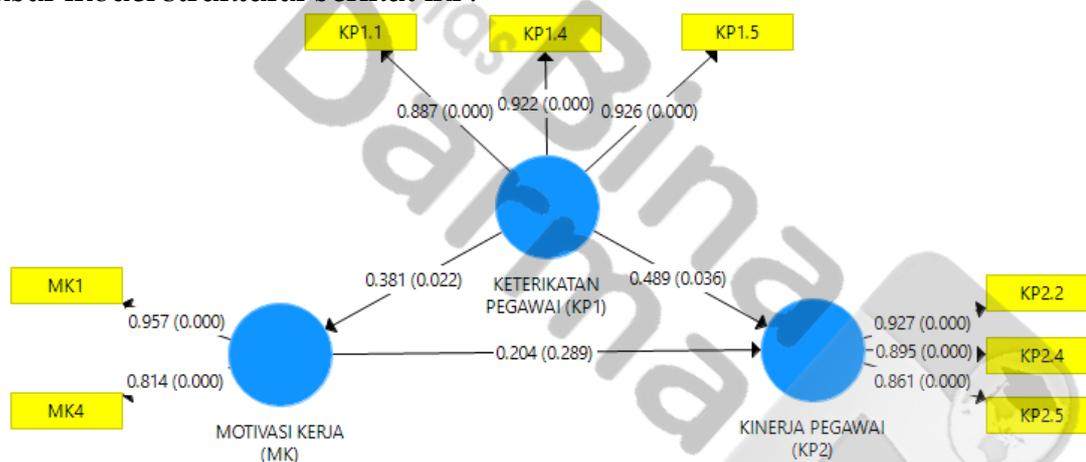
2	Saya akan bertahan untuk tetap mengerjakan pekerjaan saya walaupun saya menghadapi berbagai kesulitan	Frek	4	34	1	1	0	40	4,02	Baik
		Skor	20	136	3	2	0	161		
3	Saya selalu merasa tertarik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan instansi	Frek	22	16	1	0	1	40	4,45	Sangat Baik
		Skor	110	64	3	0	1	178		
4	Saya selalu memberkan ide/gagasan saya untuk memajukan instansi	Frek	27	11	1	1	0	40	4,60	Sangat Baik
		Skor	135	44	3	2	0	184		
5	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan saya	Frek	32	6	2	0	0	40	4,75	Sangat Baik
		Skor	160	24	6	0	0	190		
6	Saya merasa senang jika instansi melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokok saya	Frek	12	12	8	6	2	40	3,65	Baik
		Skor	60	48	24	12	2	146		
Jumlah			113	100	14	10	3	240	4,29	Sangat Baik
Skor			565	400	42	20	3	1.030		

Hasil kuesioner dari variabel Keterikatan Pegawai didapat rata-rata terbesar pada item pertanyaan nomor 5. Pertanyaan tersebut memiliki nilai sebesar 4,75. Hal ini diperoleh dikarenakan pada item pertanyaan para responden cenderung menjawab sangat setuju dan setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden dan yang menjawab setuju sebanyak 6 responden. Pertanyaan yang tercantum pada nomor 5 yaitu "Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan saya". Ini

berarti dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir memiliki pegawai yang sangat efektif dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

### Penguji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai R Square yang merupakan uji Goodnessfit model. Selain itu dengan melihat total effect yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik. Dalam SmartPLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* juga dimaksud untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Parameter signifikan yang di estimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis SmartPLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang disajikan pada gambar model struktural berikut ini :



Gmabar 4.3 Analisis Inner Weight

### Direct Effect (Path Coefficient)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriterianya :

- Koefisien Jalur (Path Coefficient)
- Jika nilai koefisien jalur (Path Coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
- Jika nilai koefisien jalur (Path Coefficient) adalah negative, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.
- Nilai probabilitas/signifikan (P-Value)
  - Jika nilai P-Value < 0,5 = Signifikan
  - Jika nilai P-Value > 0,5 = Tidak Signifikan

Tabel 4.20 Path Coefficient

HUBUNGAN	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
----------	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

KETERIKATAN PEGAWAI (KP1) -> KINERJA PEGAWAI (KP2)	0.489	0.461	0.233	2.099	0.036
KETERIKATAN PEGAWAI (KP1) -> MOTIVASI KERJA (MK)	0.381	0.402	0.166	2.295	0.022
MOTIVASI KERJA (MK) -> KINERJA PEGAWAI (KP2)	0.204	0.211	0.192	1.061	0.289

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, maka kesimpilannya adalah sebagai berikut :

- Pengaruh keterikatan Pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki nilai (O) sebesar 0,489 dan P-Value sebesar 0,036. Hal ini dinyatakan positif dan signifikan karena P-Value < 0,050.
- Pengaruh keterikatan Pegawai terhadap motivasi kerja memiliki nilai (O) sebesar 0,381 dan P-Value sebesar 0,022. Hubungan variabel tersebut dinyatakan positif dan signifikan karena memiliki nilai P-Value < 0,050.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai (O) sebesar 0,204 dan P-Value sebesar 0.289. hubungan variabel tersebut dinyatakan positif tetapi tidak signifikan karena nilai P-Value > 0,050.

**a. Indirect Effect**

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantaranya dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi)

Kriterianya :

- Jika nilai P-Value < 0,05 maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel intervening adalah “berperan” dalam mengantarai/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.
- Jika nilai P-Value > 0,05, maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel intervening “tidak berperan” dalam mengantarai/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.

**Tabel 4.21 Indirect Effect**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
KETERIKATAN PEGAWAI (KP1) -> MOTIVASI KERJA (MK) -> KINERJA PEGAWAI (KP2)	0.078	0.082	0.091	0.854	0.393

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat disimpulkan bahwa :

- Pengaruh Keterikatan Pegawai melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai (O) sebesar 0,078 dengan P-Value 0,393. Hubungan antara variabel menunjukkan hasil yang positif tetapi tidak signifikan karena nilai P-Value > 0,050.

## **Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 Orang. Dari kuesioner yang telah disebar didapat karakteristik responden yang berjumlah 40 responden dengan Laki-laki berjumlah 17 Orang dan Perempuan berjumlah 23 Orang dengan rata-rata usia paling banyak berkisaran pada usia 30-40 Tahun dengan persentase sebanyak 45%.

Berdasarkan analisis statistik yang telah ditentukan Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai adalah berpengaruh signifikan (KP1-KP2 = H1), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai adalah berpengaruh signifikan (MK-KP2 = H2), Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja adalah tidak signifikan (KP1-MK = H3), dan Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja adalah tidak signifikan (KP1-MK-KP2 = H4). Berikut adalah penjelasan dari hasil hipotesis yang telah ditentukan :

### **H1 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini, selanjutnya akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang pertama yaitu "H1 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai". Dari hasil analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan *P Value* < 0,05. Berarti model penelitian ini antara pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,489 dengan *P Value* 0,036.

Secara teoritis, semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai maka akan semakin baik dan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat keterikatan pegawai maka akan semakin buruk dan semakin rendah pula kinerja pegawai. Pada penelitian ini, tingkat keterikatan pegawai yang diberikan oleh instansi adalah tinggi. Maka hal ini memacu tinggi dan baiknya kinerja pegawai yang diberikan terhadap instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Handoyo & Setiawan, 2017) dengan hasil penelitian "Employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya employee engagement dapat meningkatkan kinerja karyawan".

### **H2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu "H2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Dari hasil analisis yang telah dijelaskan diatas, *P Value* menunjukkan nilai > 0,05 yang berarti model penelitian antara pengaruh motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif tetapi tidak signifikan (H2 ditolak). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,204 dengan *P Value* sebesar 0,289. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan bahwa nilai negatif mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja tidak terpenuhi maka kinerja pegawai akan menurun. Dari hasil yang telah didapat, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Rajagukguk, 2016) dengan hasil "Variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima" dan (Trisninawati & Elpanso, 2022) dengan hasil "Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja in role. Hal ini dibuktikan ( $\beta = 0,549$ ,  $P < 0,002$ ) berarti hipotesis 4 (H4) terbukti".

### **H3 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini, dibahas hasil hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu "H3 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja". Dari hasil analisis yang telah dijelaskan diatas *P Value* menunjukkan nilai  $< 0,05$  yang berarti model penelitian antara pengaruh keterikatan pegawai terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan (H3 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,381 dengan *P Value* sebesar  $0,022 < 0,05$ . Hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, semakin tinggi keterikatan pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja. Begitupun juga sebaliknya, semakin rendah keterikatan pegawai maka akan semakin rendah pula motivasi kerja. Dalam penelitian ini, dari hasil yang telah diketahui penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Kristanti & Lutfi, 2017) dengan hasil "Terdapat pengaruh yang signifikan Employee Engagement terhadap purchase intention Motivasi Kerja karyawan di Divisi Human Capital Management Bank XYZ".

### **H4 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja**

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu "H4 : Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja". Dari hasil analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, *P Value* menunjukkan nilai  $> 0,05$  yang berarti model penelitian antara pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja adalah positif tetapi tidak signifikan (H4 tidak berperan). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,078 dengan *P Value* sebesar 0,393. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan kemungkinan nilai negative mengindikasikan bahwa jika keterikatan pegawai tidak terpenuhi maka motivasi kerja akan menurun. Penelitian ini tidak bisa kaitkan dan dikatakan sejalan atau tidak sejalan dengan penelitian lainnya karena penulis belum menemukan penelitian terdahulu yang memiliki judul yang sama dengan penelitian ini. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi, penelitian tersebut dilakukan oleh (Muvida & Almanshur, 2022).

## **SIMPULAN**

Keterikatan pegawai (KP1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (KP2). Artinya, keterikatan karyawan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi keterikatan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah keterikatan karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai. Motivasi kerja (MK) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KP2). Artinya, motivasi kerja tidak mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Keterikatan pegawai (KP1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (MK). Artinya, keterikatan karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja. Semakin tinggi keterikatan maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah keterikatan karyawan maka akan semakin rendah pula motivasi kerja. Motivasi kerja (MK) yang menjadi variabel mediasi dari pengaruh keterikatan pegawai (KP1) terhadap kinerja pegawai (KP2) hasilnya tidak memiliki pengaruh signifikan (tidak berperan). Artinya, motivasi kerja tidak memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## Referensi :

- Agustiana, N. D. (2023) Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4, 185-194.
- Ardiansyah, F., & Budioyo, B. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110-122.
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan*. 13(2), 97-104.
- Aznar, J., Soto, F., & Villa, P. (1979). *Valoracion Tromboelastografica De La Hipercoagulabilidad Plasmatica*. *Sangre*, 24(1), 1-8.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pt. taspen (persero) kantor cabang utama surabaya. 9, 19-27.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39-61. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/60>
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i3.484>
- Gilbert, A., & Churchill, J. (2013). *American Marketing Association*. 16(1), 64-73.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIRTA REJEKI DEWATA. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Hardianto, T., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 63-79.
- Huit, G. T. M., Hair, J. F., Proksch, D., Sarstedt, M., Pinkwart, A., & Ringle, C. M. (2018). Addressing endogeneity in international marketing applications of partial least squares structural equation modeling. *Journal of International Marketing*, 26(3), 1-21. <https://doi.org/10.1509/jim.17.0151>
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ( Persero ) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697-703.
- JULIANDI, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square Menggunakan SmartPLS*. 88.
- Kristanti, C., & Lutfi, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Human Capital Management Bank XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 01(2), 56-64.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat Di

- Rsud Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.889>
- Kusuma, A., & Rahyuda, A. G. (2021). The role of employee engagement mediates the influence of quality of work life on employee performance. 12(June), 295–309. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4321>
- Mahmud, A. (2008). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2008*, 2(2), 165–184.
- Maulidiyah, Z. (2020). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dan employee engagement pada karyawan bagian produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) sukorejo pasuruan. <http://etheses.uin-malang.ac.id/23017/1/16510079.pdf>
- Memon, M. A., T., R., Cheah, J.-H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). Pls-Sem Statistical Programs: a Review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), i–xiv. [https://doi.org/10.47263/jasem.5\(1\)06](https://doi.org/10.47263/jasem.5(1)06)
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (EMPLOYEE ENGAGEMENT). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Muvida, I., & Almanshur, F. (2022). Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Job Involvement Dan Self Efficacy Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. 11(1), 224–230.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. E. Y. D. (2019). Peran Self-efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. 6, 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rachmawati, M. (2010). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *Titutitional Environment and Entrepreneurial Cognitions: A Comparative Business Systems Perspective. Entrepreneurship Theory and Practice.*, 6(564), 1–73.
- Rahmadani, N. J., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Employee Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2), 183–190.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. IV(1).
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Sahir, S. H. (2022). METODELOGI PENELITIAN di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagment Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–206. [www.Bayt.com](http://www.Bayt.com),
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (n.d.). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. 120–134.
- Shafa, D. A., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap Employee Engagement ( Effect of Emotional Intelligence and Adaptability on Employee Engagement ). 3(4), 307–322.
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>

- Widyastuti, A. R., & E.S, N. T. A. E. (2021). Employee Engagement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Image*, 1(1), 68–84. <https://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/image/article/view/250>
- Wijaya, F. (2015). Strategi Komunikasi Internal PT X Dalam Membina Employee Engagement. *E-Komunikasi*, 3(1), 1–10.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 8(3), 1203–1229.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di MAnado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Zulkarnain, & Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 17. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6955>
- ). *Digital Activism Pada Platform Komunitas Fandom (Studi Netnografi Pada Fandom Army Di Weverse) (Doctoral Dissertation, Upn Veteran Jawa Timur)*.
- Ardhiza, A. R., Setianingsih, W. E., & Izzudin, A. (2023). *Pengaruh Design Product, Personal Branding, Distribution, Dan Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Album K-Pop (Studi Kasus Pembeli Pada Weverse Shop)*. *Growth*.
- Ary, M. (2021). Analisis Penerimaan Dan Penggunaan Aplikasi Platform Fan Community Weverse Menggunakan Technology Acceptance Model (Tam). *Jurnal It*, 160–167.
- Bonifacio, R., Hair, L., & Wohn, D. Y. (2021). Beyond fans: The relational labor and communication practices of creators on Patreon. *New Media & Society*.
- Cardoso, L., & Castanho, M. (2021). A cyberculture study: K-pop and the new media-BTS and Twitter. *European Journal of Social Sciences Studies*.
- Cui, C. (2022). *Reviewing the Culture and Impact of Pop Culture Tourism: A Case Study of BTS (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology)*.
- Fachrosi, E., Fani, D. T., Lubis, R. F., Aritonang, N. B., Azizah, N., Saragih, D. R., & Malik, F. (2020). Dinamika fanatisme penggemar k-pop pada komunitas bts-army medan. *Jurnal Diversita*, 194–201.
- Hirwiza, T. L., & Lubis, F. H. (2023). Persepsi Penggemar K-Pop (Korean Pop) Tentang Aplikasi Weverse Sebagai Media Komunikasi Penggemar dan Idolanya. *Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 164–169.
- Hong, C., Cho, H., & Kinney, D. (2022). K-pop and Cultural Appropriation: Influences from the West and Within South Korean Society. *Journal of Student Research*, 11.
- Hong, S. Y., & Kim, S. I. (2022). A Study on User Experience Design of Fandom Platform Applications in the Media Entertainment Industry: Focused on Weverse and Universe. *Journal of Digital Art Engineering and Multimedia*, 451.
- Indriani, N., & Kusuma, R. S. (2022). Interaksi Sosial Fandom Army di Media Sosial Weverse. *Jurnal Komunikasi Global*, 206–226.
- Indriani, N., Kusuma, R. S., Sos, S., & Kom, M. I. (2022). *Interaksi Sosial Fandom Army Di Media Sosial (Studi Fenomenologi Penggunaan Weverse Oleh Army) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Jung, S. (2011). K-pop, Indonesian fandom, and social media | Jung | *Transformative Works and Cultures*.
- Kim, P., & Hutt, E. (2021). K-pop as a social movement: Case study of BTS and their fandom ARMY. *Journal of Student Research*.
- Kim, S., Hwang, S., & Kim, J. (2021). Factors influencing K-pop artists' success on V live online video platform. *Telecommunications Policy*, 102090.
- Kim, J. O. (2021). *BTS as method: A counter-hegemonic culture in the network society*. *Media, Culture & Society*.
- Kurnia, D. I. (2020). *Daya Tarik Band The Panturas Dalam Menggunakan Youtube Sebagai Media Promosi Musik (Studi Deskriptif Daya Tarik Band The Panturas Dalam Menggunakan Youtube*

- Sebagai Media Promosi Musik* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Laffan, D. A. (2021). Positive psychosocial outcomes and fanship in K-pop fans: A social identity theory perspective. *Psychological Reports*, 2272–2285.
- Luthfina, S., & Irwansyah, I. (2020). Studi fenomenologi: penggunaan aplikasi weverse shop oleh ARMY. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 324–339.
- Nasution, Y. K. (2021). *Pengaruh Brand Ambassador "Bts" Terhadap Keputusan Pembelian Weverse Shop (Studi Pada Anggota Wag Gcfshop97)* (Doctoral Dissertation, Universitas Bakrie).
- Novida, E., Avicenia, D. P., & Sinaga, T. P. (n.d.). PENGGUNAAN INSTAGRAM DALAM MENARIK MINAT KAUM MUDA PADA FESTIVAL MUSIK" YOUTH FEST". *Journal of Syntax Literate*, 7.
- Nurunnisha, G. A., Setiawan, D. W., Wijayanti, F., & Sinaga, O. (2021). The Effect of Product, Distribution, And Digital Marketing toward Female's Purchase Intention (Case Study: Bts Album on Weverse Shop). *Review of International Geographical Education Online*, 3429–3440.
- Oh, I., & Park, G. S. (2013). *The globalization of K-pop: Korea's place in the global music industry*. Korea Observer.
- Oh, I., & Lee, H.-J. (2014). K-pop in Korea: How the Pop Music Industry Is Changing a Post-Developmental Society. *Cross-Currents: East Asian History and Culture Review*, 3(3), 72–93. <https://doi.org/10.1353/ach.2014.0007>
- Restiana, M. M. (2023). *Pengaruh Konten Run BTS! Dalam Aplikasi Weverse Terhadap Minat Belajar Bahasa Korea Pada Followers Akun Twitter@ indomyfess* (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Rizkyani, R. (2021). *Makanan Instan Korea pada Pengguna Aplikasi Weverse Indonesia Analisis Faktor-Faktor Keputusan Pembelian* (Bachelor's thesis, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Rouse, L., & Salter, A. (2021). Cosplay on demand? Instagram, OnlyFans, and the gendered fantrepneur. *Social Media+ Society*, 20563051211042396.
- Song, M. (2021). A Study on the Business Model of a Fan Community Platform 'Weverse'. *The International Journal of Advanced Smart Convergence*. 172–182.
- Syafikarani, A. (2021). Analisis Strategi Digital Marketing dalam Pemasaran Album K-Pop (Studi Kasus: Weverse Shop-BTS). *Jurnal Tanra*.
- Tofani, A. Z. (2023). *Weverse Sebagai Sarana Komunikasi Fans Dengan Idol (Studi Pada Interaksi Seventeen Dan Carat)*. *Prosiding Konferensi Nasional Sosial Dan Politik (Konaspol)*. 349–358.
- Yulistiana, F., Sujoko, A., & Pujarama, W. (2014). Budaya Fangirling Boyband Korea di Dunia Virtual (Studi Etnografi Virtual pada Cyberfandom Boyband EXO di Media Sosial Twitter). *Jurnal Komunikasi*.

**BUKTI PENERIMAAN NASKAH ARTIKEL  
ILMIAH**

**Letter of Acceptance (LoA)**

Diberitahukan bahwa, Naskah artikel ilmiah dengan judul :

**Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai  
Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Sosial  
Kabupaten Ogan Ilir**

Yang diserahkan oleh:

**ALDI<sup>1</sup> Muji Gunarto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma

Telah diterima untuk dipublikasikan pada tanggal 15 Oktober 2023 pada Jurnal :

**SEIKO : Journal of Management & Business**

ISSN : 2598-8301 (Online)

Vol 6, No 2 2023

Terakreditasi SINTA grade 4

*Demikian surat ini dibuat dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.*

*Makassar, 22 September 2023*

*Rumaisya Admin,*  
**STIE**  
Amkop Makassar

**Amar Sani**

This Journal has been indexed by :

