

ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI KOTA BATAM

ANALYSIS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARDS HEALTH WORKERS PERFORMANCE IN BATAM CITY

¹⁾Mohammad Arief El Habibie, ²⁾Elly Rumengan

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Batam, Batam, Indonesia

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan *employee engagement* dan *organizational commitment* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal serta metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Kota Batam yang jumlahnya tidak dapat diketahui dengan pasti. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Untuk memperkecil jumlah populasi yang ada maka peneliti menggunakan rumus zikmund. Adapun jumlah sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan dari 96 menjadi 100 responden. Dengan penyebaran kuisioner berfokus yaitu seluruh tenaga kesehatan di Kota Batam. Adapun hasil penelitian menjelaskan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam. *Organizational commitment* secara parsial berpengaruh signifikan kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam. *Employee engagement* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam. nilai *adjusted R square* 0,629 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,773 (77,3%) kinerja tenaga kesehatan dapat diperoleh dan di jelaskan oleh *employee engagement* dan *organizational commitment* sedangkan sisanya 22,7% ($100\% - 77,3\% = 37,1\%$) dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

Keywords: Employee Engagement, Organizational Commitment, Kinerja, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT: This study aims to determine and analyze the partial and simultaneous effects of *employee engagement* and *organizational commitment* on the performance of health workers in Batam City. This type of research uses causal associative research and the research method used in this research is quantitative method. The population in this study is all health workers in Batam City whose number cannot be known with certainty. The technique in sampling in this study is to use sampling techniques with *nonprobability sampling* methods with *accidental sampling* techniques. To minimize the number of existing populations, researchers use the Zikmund formula. The number of research samples taken in this study was rounded up from 96 to 100 respondents. By distributing questionnaires focusing on all health workers in Batam City. The results of the study explain that *employee engagement* partially has a significant effect on the performance of health workers in Batam City. *Organizational commitment* partially has a significant effect on the performance of health workers in Batam City. *Employee engagement* and *organizational commitment* simultaneously have a significant effect on the performance of health workers in Batam City. *adjusted R square* value of 0.629 can be called the coefficient of determination, this means that 0.773 (77.3%) of health worker performance can be obtained and explained by *employee engagement* and *organizational commitment* while the remaining 22.7% ($100\% - 77.3\% = 37.1\%$) is explained by variables outside the model that are not studied.

Keywords: Employee Engagement, Organizational Commitment, Performance, Health Workers Health

A. PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan ujung tombak dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan, jumlah tenaga kesehatan terus meningkat setiap tahunnya

seiring dengan upaya pemerintah dalam memperbaiki akses dan mutu layanan kesehatan. Namun, tantangan yang dihadapi masih cukup besar, mulai dari distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata hingga beban kerja yang tinggi. Sebagian besar tenaga kesehatan terkonsentrasi di kota-kota besar, sementara daerah terpencil seringkali kekurangan tenaga medis. Selain itu, berbagai tantangan seperti kesejahteraan tenaga kesehatan, kondisi kerja, serta ketersediaan fasilitas turut memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan.

Kota Batam, sebagai salah satu kota strategis di Indonesia, memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan statusnya sebagai kawasan perdagangan bebas, Batam mengalami pertumbuhan ekonomi dan populasi yang signifikan. Hal ini berdampak pada peningkatan kebutuhan akan tenaga kesehatan yang mampu menangani berbagai permasalahan kesehatan masyarakat. Meski pemerintah daerah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan jumlah dan kompetensi tenaga kesehatan, tantangan terkait kualitas pelayanan, distribusi tenaga, serta tingkat kepuasan kerja masih menjadi perhatian.

Fenomena yang sering ditemukan dalam organisasi pelayanan kesehatan adalah adanya hubungan antara engagement karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja. Employee engagement yang rendah sering kali berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Sementara itu, organizational commitment yang kuat diyakini dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, baik secara individu maupun tim. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana employee engagement dan organizational commitment memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam, mengingat pentingnya peran tenaga kesehatan dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Kinerja tenaga kesehatan merupakan perihwal utama keberhasilan pelayanan kesehatan. Kinerja dapat diukur dari berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pelayanan, kepatuhan terhadap standar kerja, serta kepuasan pasien. Kinerja yang optimal memerlukan kombinasi antara kompetensi individu, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif (Paul & Bommu, 2024; Umrani et al., 2024; Roni et al., 2024). Namun, dalam praktiknya, banyak tenaga kesehatan menghadapi kendala seperti beban kerja yang tinggi, tekanan psikologis, dan kurangnya penghargaan, yang pada akhirnya memengaruhi performa mereka. Di Kota Batam, tantangan terkait kinerja tenaga kesehatan mencakup tekanan kerja yang meningkat akibat tingginya jumlah pasien, keterbatasan fasilitas medis, dan distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata. Selain itu, kurangnya pelatihan berkelanjutan dan insentif yang tidak memadai juga turut menjadi faktor yang memengaruhi motivasi dan produktivitas tenaga kesehatan. Fenomena ini mengindikasikan perlunya strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di kota ini.

Employee engagement mengacu pada keterlibatan emosional, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Hafeez et al., 2024; Devaraju, 2024). Tenaga kesehatan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, sikap proaktif, dan keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Faktor-faktor yang memengaruhi engagement meliputi kepemimpinan yang inspiratif, lingkungan kerja yang suportif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Di Kota Batam, rendahnya *employee engagement* di kalangan tenaga kesehatan sering dikaitkan dengan tingginya beban kerja, kurangnya pengakuan atas prestasi, dan minimnya komunikasi antara manajemen dan staf. Kondisi ini dapat mengarah pada penurunan semangat kerja, peningkatan tingkat turnover, dan dampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan *engagement* tenaga kesehatan di Kota Batam.

Organizational commitment adalah tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi, yang mencerminkan sejauh mana mereka bersedia berkontribusi dan tetap bekerja di organisasi tersebut (Chaudhary et al., 2023; Vuong et al., 2022). Komitmen ini terdiri dari tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen yang tinggi dapat mendorong tenaga kesehatan untuk memberikan kinerja terbaik, bahkan di bawah tekanan (Dorta-Afonso et al., 2021; Hasan et al., 2021). Faktor-faktor seperti budaya organisasi, hubungan kerja yang harmonis, dan kesempatan untuk berkembang memengaruhi tingkat komitmen ini. Fenomena rendahnya *organizational commitment* di kalangan tenaga kesehatan di Kota Batam sering kali dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap sistem manajemen, kurangnya peluang pengembangan karier, dan rendahnya tingkat kesejahteraan. Hal ini tidak hanya berdampak pada retensi karyawan, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, diperlukan pendekatan yang holistik, termasuk perbaikan kebijakan internal dan peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan *organizational commitment* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Di Kota Batam, permasalahan seperti rendahnya *engagement* dan komitmen organisasi menjadi tantangan yang memerlukan perhatian serius. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, sehingga mampu memberikan layanan yang lebih baik bagi masyarakat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Tenaga kesehatan adalah individu yang berdedikasi untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, baik melalui pencegahan penyakit, perawatan pasien, maupun upaya peningkatan kesehatan (Rowe et al., 2018; Kambarami et al., 2016). Mereka bekerja sebagai garda terdepan dalam menjaga kesejahteraan masyarakat, melibatkan diri secara langsung dalam upaya mempromosikan pola hidup sehat (John et al., 2019; Krijgsheld et al., 2022). Tenaga kesehatan mencakup berbagai profesi, seperti dokter, perawat, bidan, apoteker, dan tenaga medis lainnya yang bertugas untuk memastikan akses layanan kesehatan tersedia bagi semua kalangan. Mereka memainkan peran penting dalam sistem kesehatan, baik di rumah sakit, klinik, maupun komunitas. Kinerja tenaga kesehatan adalah hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar profesi, aturan, dan target organisasi kesehatan (Nowrouzi-Kia et al., 2022; LeBan et al., 2021). Kinerja ini mencerminkan upaya tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, melibatkan kecepatan, ketepatan, dan ketulusan dalam bertindak. Kinerja tenaga kesehatan adalah bagaimana tenaga medis memberikan layanan yang profesional, penuh empati, dan memprioritaskan kesejahteraan pasien (Kitsios & Kamariotou, 2021; Mboera et al., 2021; Chowdhury et al., 2021). Hal ini mencakup kecepatan dalam merespons kebutuhan pasien, memberikan penjelasan yang jelas, serta menjaga hubungan baik selama proses perawatan.

2. *Employee Engagement* (X1)

Employee engagement adalah tingkat keterlibatan emosional dan profesional seorang karyawan terhadap pekerjaannya, perusahaan, dan visi organisasi (Chanana & Sangeeta, 2021; Byrne, 2022). Karyawan yang terlibat secara mendalam cenderung memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap tugas yang mereka kerjakan, sehingga mereka bekerja bukan hanya karena kewajiban tetapi juga karena antusiasme untuk mencapai tujuan perusahaan (Saks, 2022; Satata, 2021). *Employee engagement* adalah energi yang muncul ketika karyawan merasa termotivasi secara intrinsik untuk bekerja lebih baik (Sutanto et al., 2023; Riyanto et al., 2021). Energi ini muncul dari kombinasi antara rasa dihargai, tantangan kerja yang memadai, dan kepuasan pribadi dalam mencapai hasil. Keterlibatan karyawan juga mencerminkan sejauh mana mereka merasa terhubung secara personal dengan nilai-nilai, visi, dan misi perusahaan (Bridger, 2022; Burnett & Lisk, 2021). Koneksi ini menjadi landasan penting yang mendorong loyalitas dan dedikasi yang berkelanjutan. *Employee engagement* adalah proses berkelanjutan yang melibatkan usaha untuk membangun loyalitas karyawan terhadap organisasi (Abrahams et al., 2024; Juba, 2024; Kwon et al., 2024). Melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan, dan peluang pengembangan, perusahaan dapat mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi.

3. *Organizational Commitment* (X2)

Organizational commitment adalah sejauh mana seorang individu merasa terikat secara emosional, psikologis, dan profesional terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Ramli et al., 2024; Rodríguez-Fernández et al., 2024). Komitmen ini mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan mereka untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang (Herrera et al., 2021; Yandi & Havidz, 2022). *Organizational commitment* adalah hubungan emosional dan mental antara individu dan organisasi. Ini melibatkan rasa bangga, keterikatan pribadi, serta keyakinan bahwa organisasi mendukung kebutuhan dan tujuan pribadi karyawannya (Ahad et al., 2021; Mueller et al., 2024). *Organizational commitment* tidak hanya soal kinerja dan loyalitas karyawan, tetapi juga bagaimana

organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memberdayakan. Dengan demikian, komitmen ini bersifat timbal balik dan saling mendukung antara karyawan dan organisasi (Rose et al., 2009; Benkarim & Imbeau, 2021). *Organizational commitment* sering dipahami melalui tiga dimensi: komitmen afektif, yang berkaitan dengan keterikatan emosional; komitmen berkelanjutan, yang didasarkan pada pertimbangan biaya meninggalkan organisasi; dan komitmen normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi (Ausat et al., 2022; Chigeda et al., 2022). Dalam era digital, *organizational commitment* juga mencakup kemampuan organisasi untuk memfasilitasi fleksibilitas, kerja jarak jauh, dan pengembangan teknologi yang relevan. Komitmen karyawan dapat diperkuat melalui keterlibatan mereka dalam inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

4. Kerangka Konseptual

Kerangka teori menjelaskan sebagai landasan konseptual untuk menjawab masalah penelitian, penyusunan kerangka tidak dapat dilepaskan dari upaya tinjauan literatur atas hasil penelitian sebelumnya (Situmorang, 2024).

a. Hubungan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja tenaga kesehatan adalah topik yang penting dalam dunia kerja, khususnya di sektor kesehatan yang menuntut dedikasi tinggi. *Employee engagement* merujuk pada keterlibatan emosional, mental, dan fisik seorang karyawan dalam pekerjaannya. Ketika tenaga kesehatan memiliki tingkat engagement yang tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi, proaktif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas. Dalam konteks tenaga kesehatan, ini dapat terlihat dari bagaimana mereka memberikan pelayanan yang berkualitas, menjaga hubungan yang baik dengan pasien, serta mampu bekerja efektif meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan.

Kinerja tenaga kesehatan yang baik tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja, rasa memiliki terhadap organisasi, dan dukungan dari lingkungan kerja. Jika tenaga kesehatan merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, dan mendapatkan dukungan yang memadai dari pimpinan maupun rekan kerja, mereka lebih mungkin untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, rendahnya engagement dapat mengarah pada burnout, tingkat absensi tinggi, atau bahkan penurunan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu fokus pada strategi yang meningkatkan *employee engagement*, seperti memberikan pelatihan, penghargaan, serta menciptakan budaya kerja yang positif, guna mendukung kinerja optimal tenaga kesehatan dan memastikan kualitas layanan kesehatan tetap terjaga.

b. Hubungan *Organizational Commitment* Terhadap Keputusan Kinerja

Organizational commitment adalah tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan kinerja seseorang di tempat kerja. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, bekerja dengan penuh dedikasi, dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja dapat dijelaskan melalui tiga dimensi utama: komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional yang membuat karyawan merasa nyaman dan bangga menjadi bagian dari organisasi. Ketika dimensi ini kuat, karyawan akan bekerja sepenuh hati dan memberikan kontribusi terbaik mereka.

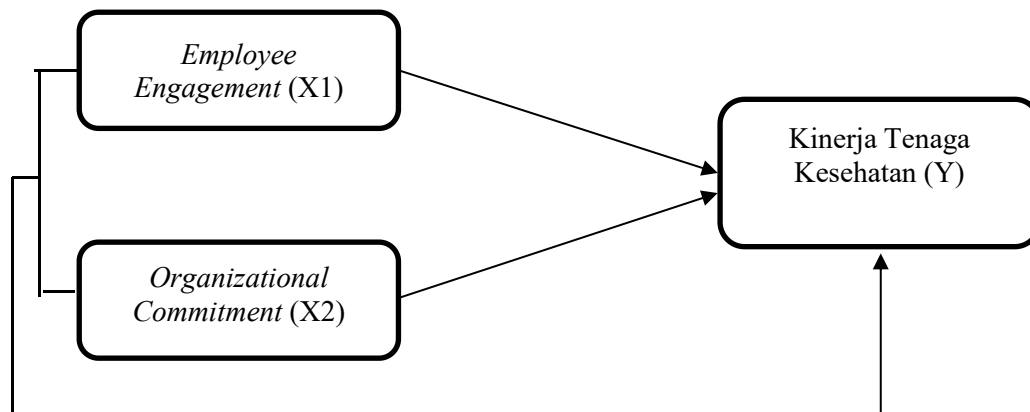
Sementara itu, komitmen berkelanjutan lebih berfokus pada pertimbangan rasional, seperti manfaat finansial atau stabilitas yang diperoleh dengan tetap berada di organisasi. Terakhir, komitmen normatif melibatkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap setia kepada perusahaan. Ketiga dimensi ini secara sinergis memengaruhi bagaimana seseorang membuat keputusan dalam menjalankan tugasnya. Dengan komitmen yang tinggi, karyawan cenderung memiliki inisiatif, mampu menyelesaikan masalah secara efektif, dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas.

c. Hubungan *Employee Engagement* dan *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja

Employee engagement dan *organizational commitment* memiliki peranan penting terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Employee engagement* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat secara emosional, memiliki rasa kepemilikan, serta antusias terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks tenaga kesehatan, *engagement* yang tinggi dapat tercermin melalui semangat kerja, komitmen terhadap pasien, serta inisiatif untuk memberikan layanan terbaik. Hal ini penting mengingat tenaga kesehatan berada di garis depan pelayanan yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat.

Sementara itu, *organizational commitment* mencerminkan loyalitas tenaga kesehatan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, baik rumah sakit maupun klinik. Komitmen yang kuat akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, bahkan di tengah tantangan berat seperti beban kerja tinggi atau tekanan emosional. Dengan memiliki tenaga kesehatan yang memiliki komitmen tinggi, organisasi dapat menjaga stabilitas dan kualitas layanan.

Keterlibatan karyawan (*engagement*) dan komitmen organisasi yang kuat seringkali saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal. Tenaga kesehatan yang merasa didukung oleh organisasi melalui pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang positif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan mereka. Oleh karena itu, meningkatkan kedua aspek ini menjadi strategi penting untuk mencapai kinerja yang unggul dalam sektor kesehatan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: oleh peneliti (2025)

5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah kesimpulan sementara yang diperoleh dari penyusunan kerangka pikiran berupa proposisi deduksi, merumuskan hipotesis berarti membentuk proposisi yang sesuai dengan kemungkinan-kemungkinannya serta tingkat kebenarannya (Situmorang, 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian diantaranya sebagai berikut:

- Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam?
- Organizational commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam?
- Employee Engagement* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam?

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal ialah penelitian yang bertujuan untuk dapat mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2021). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dijelaskan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat statistic, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan statistic penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021).

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tenaga kesehatan di Kota Batam. Waktu penelitian dilakukan secara bertahap dimulai dari bulan November 2024 – Januari 2024.

3. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021), menjelaskan bahwa populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Kota Batam yang jumlahnya tidak dapat diketahui dengan pasti

Menurut Malhotra *et al.*, (2017), menjelaskan bahwa sampel adalah sub kelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam sebuah penelitian. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan data, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut, kesimpulan yang dipelajari dari sampel tersebut akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling* ialah sebagai metode yang melibatkan pengambilan sampel dari individu yang paling mudah dijangkau (Sekaran & Bougie, 2018). Untuk mengetahui jumlah sampel dengan total populasi tidak diketahui maka peneliti menggunakan rumus zikmund, dengan perhitungan sebagai berikut:

N = Jumlah sampel

Z = Nilai yang distandarisasi

S = Standar deviasi

E = Standar error/ taraf kesalahan

$$N = \left(\frac{ZS}{E} \right)^2$$

Dengan demikian besarnya ukuran sampel yang diperlukan pada taraf kepercayaan 95% dan standard error sebesar 1% adalah sebagai berikut:

$$N = \left(\frac{(1,96)(0,05)}{0,01} \right)^2 = 96,04$$

Adapun jumlah sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan dari 96 menjadi 100 responden. Dengan penyebaran kuisisioner berfokus yaitu seluruh tenaga kesehatan yang ada di Kota Batam.

4. Teknik Pengumpulan Data

Kelengkapan data akan mempengaruhi kualitas yang dianalisis oleh karenanya data akan berdampak pada ketepatan keputusan yang diambil, (Situmorang, 2017). Cara pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Kuesioner, kuesioner adalah angket yang disusun secara terstruktur guna mendapatkan data yang akurat berupa tanggapan langsung dari responden.

5. Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X1), *Organizational Commitment* (X2) dan Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Item Statement	Corrected Item Total Correlation	Information
X1.1	0,677	Valid
X1.2	0,663	Valid
X1.3	0,638	Valid

Item Statement	Corrected Item Total Correlation	Information
X1.4	0,686	Valid
X1.5	0,672	Valid
X1.6	0,658	Valid
X1.7	0,635	Valid
X2.1	0,642	Valid
X2.2	0,625	Valid
X2.3	0,641	Valid
X2.4	0,657	Valid
X2.5	0,664	Valid
X2.6	0,621	Valid
X2.7	0,623	Valid
Y.1	0,637	Valid
Y.2	0,685	Valid
Y.3	0,630	Valid
Y.4	0,644	Valid
Y.5	0,667	Valid
Y.6	0,622	Valid
Y.7	0,687	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 1. di atas diketahui hasil uji *statistic* validitas pada variabel *employee engagement*, *organizational commitment* dan kinerja tenaga kesehatan bahwa nilai *corrected item total correlation* untuk seluruh item pernyataan memiliki nilai $> 0,30$, maka disimpulkan hasil data penelitian pada setiap item pernyataan yang tersedia ialah valid/sah.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas *Employee Engagement* (X1), *Organizational Commitment* (X2) dan Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	7

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 2. di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Uji Regresi Linear Berganda

Model data dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh *employee engagement*, dan *organizational commitment* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam. Model persamaannya adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (*employee engagement* dan *organizational commitment*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan).

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan dijelaskan untuk mengetahui hubungan secara simultan antara variabel *employee engagement* dan *organizational commitment* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam.

Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2017) koefisien determinasi (R^2) ialah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.85436562
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.059
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.601
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3. di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogorove-smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar $0,601 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastitas

Tabel 4. Hasil Uji Gletsjer Heteroskedastitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,313	1,874		,128	,751
	Employee Engagement	,071	,087	,170	1,317	,610
	Organizational Commitment	,083	,076	,086	1,239	,534

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4. di atas hasil uji Glejser di atas, nilai signifikansi dari ketiga variabel independen tersebut > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolienaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.783	2.771		.697	.487					
	Employee Engagement	.621	.184	.428	6.143	.000	.673	.616	.425	.637	1.373
	Organizational Commitment	.376	.108	.381	3.374	.001	.522	.556	.337	.637	1.373

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel *employee engagement* (X1), *organizational commitment* (X2) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.783	2.771		.697	.487					
	Employee Engagement	.621	.184	.428	6.143	.000	.673	.616	.425	.637	1.373
	Organizational Commitment	.376	.108	.381	3.374	.001	.522	.556	.337	.637	1.373

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

- a. Konstanta $\alpha = 1,783$
 Dari konstanta $\alpha = 1,783$ dapat diketahui bahwa *employee engagement* dan *organizational commitment* tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka kinerja tenaga kesehatan sebesar 1.783 satuan.
- b. $\beta_1 = 0,621$
 Jika ada kebijakan terhadap *employee engagement* naik satu satuan maka kinerja tenaga kesehatan naik sebesar 0,621 satuan.
- c. $\beta_2 = 0,376$
 Jika ada kebijakan terhadap *organizational commitment* naik satu satuan maka kinerja tenaga kesehatan naik sebesar 0,376 satuan.

5. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.783	2.771		.697	.487					
	Employee Engagement	.621	.184	.428	6.143	.000	.673	.616	.425	.637	1.373
	Organizational Commitment	.376	.108	.381	3.374	.001	.522	.556	.337	.637	1.373

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

- a. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai t-hitung *employee engagement* sebesar $6,143 > 1,66$ ($n-k = 100-3 = 97$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka *employee engagement* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. (Hipotesis 1 diterima).
- b. Pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai t-hitung *organizational commitment* sebesar $3,374 > 1,66$ ($n-k = 100-3 = 97$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka *organizational commitment* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. (Hipotesis 2 diterima).

6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1372.415	2	613.736	73.183
	Residual	875.671	97	7.785	
	Total	2471.000	99		

a. Dependent Variable: Kinerja tenaga kesehatan

b. Predictors: (Constant), employee engagement, organizational commitment

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 8. di atas diketahui nilai uji F menghasilkan F-hitung $73.183 > F\text{-tabel } 2,70$ ($n-k-1$ pada $k = 100-3-1= 96$ pada 3) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya *employee engagement* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Sehingga hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

7. Hasil Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,785	,773	4,225
a. Predictors: (Constant), employee engagement, organizational commitment				
b. Dependent Variable: kinerja tenaga kesehatan				

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 9. di atas diketahui nilai *adjusted R square* 0,629 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,773 (77,3%) kinerja tenaga kesehatan dapat diperoleh dan di jelaskan oleh *employee engagement* dan *organizational commitment* sedangkan sisanya 22,7% ($100\% - 77,3\% = 22,7\%$) dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait dengan Analisis *Employee Engagement* dan *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Kota Batam, dapat diambil beberapa kesimpulan serta saran lsebagai berikut:

- Employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam.
- Organizational commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam.
- Employee engagement* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh signifikan kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam.

2. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji *statistic* terkait variabel *employee engagement* maka dalam ini peneliti menyarankan peneliti menyarankan beberapa hal yang dapat dijadikan acuan dalam pengembangan kebijakan dan strategi organisasi. Pertama, penting bagi manajemen fasilitas kesehatan untuk meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan melalui program-program yang berfokus pada pengembangan karier, penghargaan atas pencapaian kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Program-program ini tidak hanya membantu meningkatkan motivasi tenaga kesehatan tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Kedua, pengelola fasilitas kesehatan disarankan untuk secara rutin mengukur tingkat *employee engagement* melalui survei atau evaluasi berkala. Data ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian khusus dan menentukan intervensi yang tepat. Selain itu, pelibatan langsung tenaga kesehatan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik. Ketiga, pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas-tugas mereka perlu dioptimalkan. Peningkatan kompetensi tenaga kesehatan akan berdampak langsung pada kinerja mereka, sekaligus meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja. Dengan memperhatikan *employee*

engagement secara holistik, fasilitas kesehatan di Kota Batam dapat memastikan tenaga kesehatannya termotivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkelanjutan.

- b. Berdasarkan hasil uji *statistic* terkait variabel *organizational commitment* maka dalam ini peneliti menyarankan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan komitmen organisasi guna mendorong kinerja yang lebih optimal. Pertama, pihak manajemen fasilitas kesehatan perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung, di mana tenaga kesehatan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, baik berupa penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik maupun insentif finansial.

Kedua, penting bagi organisasi untuk meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan, terutama yang terkait dengan kebijakan kerja dan operasional. Melibatkan mereka dalam proses ini akan memberikan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lebih besar terhadap organisasi. Selanjutnya, peneliti juga merekomendasikan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan sekaligus memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Peluang untuk berkembang sering kali menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan komitmen. Terakhir, komunikasi yang transparan antara manajemen dan tenaga kesehatan perlu dijaga agar kepercayaan dapat terus terbangun. Organisasi juga perlu memperhatikan kesejahteraan emosional tenaga kesehatan dengan menyediakan program pendukung seperti konseling atau stress management. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan komitmen organisasi dapat ditingkatkan, sehingga berdampak positif pada kinerja tenaga kesehatan di Kota Batam.

- c. Berdasarkan hasil uji *statistic* terkait variabel kinerja tenaga kesehatan maka dalam ini peneliti menyarankan agar pemerintah daerah dan lembaga kesehatan mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Hasil analisis menunjukkan adanya variasi yang signifikan dalam kinerja tenaga kesehatan, baik dalam hal profesionalisme, keterampilan teknis, maupun komunikasi dengan pasien. Oleh karena itu, salah satu rekomendasi utama adalah untuk memperkuat program pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kesehatan, yang tidak hanya fokus pada peningkatan pengetahuan medis, tetapi juga pada keterampilan interpersonal dan manajerial. Selain itu, penguatan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan berbasis data juga menjadi hal yang sangat penting. Penerapan teknologi informasi yang memadai dalam memantau kinerja dan memberikan umpan balik secara real-time dapat menjadi solusi untuk mendorong peningkatan kualitas kerja. Peneliti juga menyarankan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan, karena faktor motivasi dan kepuasan kerja berperan besar dalam kinerja mereka. Selain itu, kolaborasi antara tenaga medis dan para pemangku kepentingan lainnya, seperti pemerintah dan masyarakat, harus terus diperkuat agar tercipta ekosistem kesehatan yang lebih baik di Batam. Dengan upaya-upaya tersebut, diharapkan kualitas pelayanan kesehatan di Kota Batam dapat meningkat secara signifikan dan lebih merata.

F. REFERENSI

- Abrahams, T. O., Farayola, O. A., Kaggwa, S., Uwaoma, P. U., Hassan, A. O., & Dawodu, S. O. (2024). Cybersecurity awareness and education programs: a review of employee engagement and accountability. *Computer Science & IT Research Journal*, 5(1), 100-119.
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Aspan, H., Rosli, R., Prabowo, A., & Wahyuni, E. S. (2025). Assessment of Lecturer Work Effectiveness: Mediating Organizational Citizen Behavior Based on Organizational Commitment and Work Motivation. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 1089-1101.
- Ausat, A. M. A., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment and work performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1).
- Benkarim, A., & Imbeau, D. (2021). Organizational commitment and lean sustainability: Literature review and directions for future research. *Sustainability*, 13(6), 3357.

- Bridger, E. (2022). *Employee engagement: A practical introduction* (Vol. 24). Kogan Page Publishers.
- Burnett, J. R., & Lisk, T. C. (2021). The future of employee engagement: Real-time monitoring and digital tools for engaging a workforce. In *International Perspectives on Employee Engagement* (pp. 117-128). Routledge.
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice*. Routledge.
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of public affairs*, 21(4), e2508.
- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(1/2), 98-118.
- Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22-38.
- Chowdhury, R., McKague, K., & Krause, H. (2021). How workers respond to social rewards: evidence from community health workers in Uganda. *Health Policy and Planning*, 36(3), 239-248.
- Devaraju, S. (2024). AI-Powered HRM and Finance Information Systems for Workforce Optimization and Employee Engagement. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)* ISSN, 3048, 4855.
- Dorta-Afonso, D., González-de-la-Rosa, M., Garcia-Rodriguez, F. J., & Romero-Domínguez, L. (2021). Effects of high-performance work systems (HPWS) on hospitality employees' outcomes through their organizational commitment, motivation, and job satisfaction. *Sustainability*, 13(6), 3226.
- Hafeez, S., Memon, M. A., Mirza, M. Z., Raziq, M. M., Sarwar, N., & Ting, H. (2024). The dual impact of job variety on employee happiness and stress: the mediating role of employee engagement and burnout. *Journal of Management Development*, 43(2), 170-186.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person-job fit, work-life balance, and work conditions on organizational commitment: investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), 6622.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211.
- John, A., Newton-Lewis, T., & Srinivasan, S. (2019). Means, motives and opportunity: determinants of community health worker performance. *BMJ Global Health*, 4(5), e001790.
- Juba, O. O. (2024). Impact of workplace safety, health, and wellness programs on employee engagement and productivity. *International Journal of Health, Medicine and Nursing Practice*, 6(4), 12-27.
- Kambarami, R. A., Mbuya, M. N., Pelletier, D., Fundira, D., Tavengwa, N. V., & Stoltzfus, R. J. (2016). Factors associated with community health worker performance differ by task in a multi-tasked setting in rural Zimbabwe. *Global Health: Science and Practice*, 4(2), 238-250.
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4).
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.
- Kwon, K., Jeong, S., Park, J., & Yoon, S. W. (2024). Employee development and employee engagement: a review and integrated model. *Career development international*, 29(2), 169-184.
- LeBan, K., Kok, M., & Perry, H. B. (2021). Community health workers at the dawn of a new era: 9. CHWs' relationships with the health system and communities. *Health Research Policy and Systems*, 19, 1-19.
- Mboera, L. E., Rumisha, S. F., Mbata, D., Mremi, I. R., Lyimo, E. P., & Joachim, C. (2021). Data utilisation and factors influencing the performance of the health management information system in Tanzania. *BMC Health Services Research*, 21, 1-8.
- Mueller, K., Straatmann, T., & Schefer, M. (2024). Organizational commitment. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 4871-4881). Cham: Springer International Publishing.

- Nowrouzi-Kia, B., Sithamparanathan, G., Nadesar, N., Gohar, B., & Ott, M. (2022). Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Public Health*, 44(4), 731-739.
- Paul, T., & Bommu, R. (2024). Strategic Employee Performance Analysis in the USA: Leveraging Intelligent Machine Learning Algorithms. *Unique Endeavor in Business & Social Sciences*, 3(1), 113-124.
- Prabowo, A., Pohan, Y. A., Adam, A. A., Aulanda, N. F., & Roni, S. (2024). Transformasi Era Digitalisasi Dalam Membentuk Jiwa Leadership Pada Gen-Z Dan Millennial. *Kolaborasi: Jurnal Hasil Kegiatan Kolaborasi Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 01-12.
- Prabowo, A., Simatupang, J., Tanjung, Y., Adam, A. A., Roni, S., & Prakoso, A. S. (2024). Impelementasi Kepemimpinan Berkelanjutan: Merancang Masa Depan Yang Berdaya Saing Dan Berintegritas. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 3(12), 1183-1198.
- Prabowo, A., Wahyuni, E. S., Bakti, S., Sari, P. B., & Rossanty, Y. (2022). Does Raising Environmental Awareness and Creating Pro-Environmental Attitudes Drive the Intention to Revisit Among Visitors?. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5 (3).
- Ramadhan, F., Wahyuni, E.S., & Prabowo, A. (2024). Perencanaan Pensiun Pada Pekerja Manufaktur Di Kota Batam: Mengidentifikasi Pengaruh Sosial Dan Perilaku Menabung. *Jurnal Menara Ekonomi*, 10(2), 64-78.
- Ramli, A., Mundzir, M., Suprianto, G., Ashadi, F., & Arifudin, O. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927-12934.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., de las Heras-Rosas, C., & Ciruela-Lorenzo, A. M. (2024). Practical implications of the organizational commitment model in healthcare: the case of nurses. *Journal of Nursing Management*, 2024(1), 6455398.
- Rony, Z. T., Wijaya, I. M. S., Nababan, D., Julyanthry, J., Silalahi, M., Ganiem, L. M., ... & Saputra, N. (2024). Analyzing the Impact of Human Resources Competence and Work Motivation on Employee Performance: A Statistical Perspective. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 13(2), 787-793.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 25(6).
- Rowe, A. K., Labadie, G., Jackson, D., Vivas-Torrealba, C., & Simon, J. (2018). Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. *Bmj*, 362.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human resource management review*, 32(3), 100835.
- Satata, D. B. M. (2021). Employee engagement as an effort to improve work performance: literature review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41-49.
- Situmorang, S. H. (2019). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis Edisi Keempat*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of motivation and performance: Analysis of job satisfaction, employee engagement and leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59-68.
- Umrani, W. A., Bachkirov, A. A., Nawaz, A., Ahmed, U., & Pahi, M. H. (2024). Inclusive leadership, employee performance and well-being: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(2), 231-250.
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: Does innovative climate matter?. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832-854.

- Wahyuni, E.S., Aspan, H., & Mauliza, P. (2023). Financial Analysis Of Entrepreneurship Education . *International Journal of Economics and Management Research*, 2(3), 10–18. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i2.119>
- Wahyuni, E.S., Aspan, H., Ngaliman & Lestari, I. (2023). Determinasi Nilai Perusahaan Manufaktur Otomotifdi Indonesia. *Jurnal Menara Ekonomi*, 9(1),75-87.
- Wahyuni, E.S., Mauliza, P, & Yanti, S. (2024). Literature: Comparison Financial Literacy In The World Milenial VS Gen Z. *Digital Innovation : International Journal of Management*, 1(3), 156–273. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.44>
- Wahyuni, E.S., Yadewani, D., & Zafira, N. (2024).Cerdas Finansial Menuju Masa Keemasan: Mengungkap Dampak Literasi, Tabungan, Dan Tekfin Terhadap Perencanaan Pensiun Di Kalangan Pekerja Industri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 9868-9880.
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547-565.