

**STUDI META ANALISIS: *WORK ENGAGEMENT* DAN KINERJA KARYAWAN DI INDONESIA**

**TESIS**



Oleh  
Michael Yulian Feno  
21915028

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI (S2)  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2023**

**STUDI META ANALISIS: *WORK ENGAGEMENT* DAN KINERJA KARYAWAN DI INDONESIA**

**TESIS**

Diajukan Kepada Program Studi Magister Psikologi Profesi (S2)  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Memperoleh Derajat  
Magister Psikologi Profesi



Oleh  
Michael Yulian Feno  
21915028

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI (S2)  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**


Tesis dengan Judul:

**STUDI META ANALISIS: WORK ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN DI INDONESIA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:  
**Michael Yulian Feno, S.Psi**  
**21915028**

Telah dipertahankan di depan Sidang Dewan Penguji  
Pada tanggal 31 Oktober 2023

Susunan Dewan Penguji

**Pembimbing Utama**  
  
Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D

**Penguji I**  **Penguji II** 

Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog      Dr. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog

Tesis ini diterima sebagai salah satu syarat untuk  
Memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi)  
Tanggal  
31 Oktober 2023



**Ketua Program Magister Psikologi Profesi**



Dr. Sus Budiharto, S. Psi., M. Si., Psikolog



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI  
YOGYAKARTA  
**PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Michael Yulian Feno, S.Psi  
NIM : 21915028

Judul Tesis : Studi Meta Analisis: Work Engagement dan Kinerja Karyawan Di Indonesia

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

- Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian tesis saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan tesis oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, tesis yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
1. Apabila dalam ujian tesis saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
  2. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa tesis ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.
  - 3.

Yogyakarta, Selasa, 31 Oktober 2023  
Yang menyatakan,



Michael Yulian Feno, S.Psi

Tim Penguji

- 1, Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D
- 2, Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog
- 3, Dr. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog

Tanda Tangan

.....  
.....  
..... Rina .....



Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia  
Gedung Moh. Hatta  
Jl. Kaliurang Km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 898444 ext.2301  
F. (0274) 898444 psw.2091  
E. perpustakaan@uii.ac.id  
W. library.uui.ac.id

**SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI**

Nomor: 2193057446/Perpus./10/Dir.Perpus/IX/2023

*Bismillaahirrahmaanirrahiim*

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan ini, menerangkan Bahwa:

Nama : Michael Yulian Feno  
Nomor Mahasiswa : 21915028  
Pembimbing : -  
Fakultas / Prodi : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya/ MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI  
Judul Karya Ilmiah : STUDI META ANALISIS: WORK ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN DI INDONESIA

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar **5 (Lima) %**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 10/12/2023

Direktur



Muhammad Jamil, SIP.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah Rabbil'aalamiin* Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis. Tanpa pertolongan dan petunjuk-Nya, penulis merasa tidak mungkin dapat meraih salah satu keberhasilan saya saat ini untuk menyelesaikan tesis. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Baginda Nabi Agung Muhammad Shallallahu Alaihi Wassallam beserta keluarga, para sahabat serta pengikut-pengikutnya hingga akhir zaman nanti. Penulis menyadari bahwa selama menjalani proses penyusunan tesis ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan berupa dorongan motivasi, arahan, nasehat, bimbingan, dan do'a yang sangat diperlukan bagi penulis. Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati meminta izin untuk mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Phil. Quratul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Sus Budiharto, S. Psi., M. Si., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Magister Profesi Psikologi (S2) Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Sonny Andrianto, S.Psi., MSi., Ph.D, selaku dosen pembimbing tesis. Terimakasih banyak atas bimbingan, masukan, serta nasehat yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis.
4. Kepada dewan penguji tesis yaitu Bapak Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog, dan ibu Dr. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog. Terima kasih atas koreksi dan masukan kepada penulis sebagai dasar langkah perbaikan tesis.
5. Ibu Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Bidang Psikologi Industri dan Organisasi Program Studi Magister Profesi Psikologi (S2) Fakultas Psikologi dan Ilmu sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
6. Kepada orangtua penulis yaitu Ibu Sa'adah dan Bapak Mu'alif. Terima kasih atas doa dan restu serta dukungan yang diberikan, baik secara emosional, spiritual maupun materi sehingga penulis dapat fokus untuk menyelesaikan tesis.
7. Aliya Uffit. Terima kasih sudah meluangkan waktunya untuk menemani. Telah bersedia memberi canda tawa dan mendengarkan keluh kesah penulis.
8. Kepada semua orang yang terlibat membantu dalam menyelesaikan tesis saya. Terima kasih atas doa dan kesediaan untuk membantu. Telah bersedia dan mau menemani penulis, canda tawa, memberikan dukungan.
9. Rekan-rekan Magister Profesi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi angkatan XVIII (2021). Terimakasih atas dukungan dan kesediaan untuk saling berbagi ilmu serta informasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat dan dapat digunakan sesuai aturan yang berlaku bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Jepara, 11 Oktober 2023



Penulis,  
Michael Yulian Feno, S.Psi

## Daftar Isi

COVER .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SK Plagiasi.....	iii
Prakata .....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
Abstrak .....	1
Pendahuluan .....	2
Tinjauan Pustaka .....	3
Kinerja .....	3
Keterikatan Kerja .....	4
<i>Work engagement</i> dan Kinerja .....	5
Metode Penelitian .....	6
Prosedur Meta Analisis .....	6
Flow Diagram Prisma .....	8
Hasil Penelitian.....	9
<i>Random effect model forest plot work engagement</i> dan kinerja karyawan .....	9
Publikasi Bias.....	10
<i>Work Engagement</i> dan Kinerja Karyawan Bidang Perbankan .....	11
<i>Work Engagement</i> dan Kinerja Karyawan Bidang Manufaktur .....	11
<i>Work Engagement</i> dan Kinerja Karyawan Bidang Jasa.....	11
<i>Work Engagement</i> dan Kinerja Karyawan Bidang Kuliner .....	12
Pembahasan.....	12
Penutupan.....	13
Daftar Pustaka.....	14
Lampiran .....	21

## Daftar Tabel

Tabel 1. Klasifikasi Heterogenitas .....	9
Tabel 2. Uji Heterogenitas .....	9
Tabel 3. Standarisasi klasifikasi konsistensi korelasi.....	9
Tabel 4. Konsistensi korelasi meta analisis work engagement dan kinerja karyawan di Indonesia .....	10
Tabel 5. Hasil uji bias publikasi.....	11
Tabel 6. Konsistensi korelasi meta analisis work engagement dan kinerja karyawan bidang perbankan .	11
Tabel 7. Konsistensi korelasi meta analisis work engagement dan kinerja karyawan bidang manufaktur	11
Tabel 8. Konsistensi korelasi meta analisis work engagement dan kinerja karyawan bidang Jasa .....	11
Tabel 9. Konsistensi korelasi meta analisis work engagement dan kinerja karyawan bidang kuliner .....	12



## Daftar Gambar

Gambar 1. Flow diagram prisma data kriteria inklusi.....	8
Gambar 2. Funnel plot work engagement dan kinerja karyawan .....	10

## Daftar Lampiran

Lampiran 1. Tabulasi Hasil dan Karakteristik Penelitian .....	21
Lampiran 2. Hasil Heterogen.....	39
Lampiran 3. Forest Plot.....	39
Lampiran 4. Konsistensi korelasi work engagement dan kinerja karyawan di Indonesia .....	39
Lampiran 5. Hasil Publikasi Bias .....	40
Lampiran 6. Funnel Plot .....	40
Lampiran 7. Konsistensi korelasi work engagement dan kinerja karyawan di bidang perbankan .....	41
Lampiran 8. Konsistensi korelasi work engagement dan kinerja karyawan di bidang manufaktur .....	42
Lampiran 9. Konsistensi korelasi work engagement dan kinerja karyawan di bidang jasa .....	43
Lampiran 10. Konsistensi korelasi work engagement dan kinerja karyawan di bidang kuliner .....	44
Lampiran 11. Tabulasi Data Berdasarkan Tahun Publikasi.....	45
Lampiran 12. Tabulasi Data Berdasarkan Indeks Sinta .....	45
Lampiran 13. Persentase Populasi Berdasarkan Sektor Industri .....	46

## Studi Meta Analisis: *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan di Indonesia

Michael Yulian Feno<sup>1</sup>

Sonny Andrianto<sup>2</sup>

[michaelfeno@students.uui.ac.id](mailto:michaelfeno@students.uui.ac.id)<sup>1</sup> [sonny@uui.ac.id](mailto:sonny@uui.ac.id)<sup>2</sup>

*Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta*

### Abstrak

Kinerja karyawan sangat penting terhadap produktivitas perusahaan dengan adanya keterikatan karyawan. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menguji korelasi antara *work engagement* dengan kinerja karyawan di Indonesia menunjukkan hasil signifikansi yang beragam. Penelitian ini bertujuan untuk menguji konsistensi hubungan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode meta-analisis yang dilakukan pada 52 studi primer dengan mencantumkan informasi statistik nilai  $r$  dan  $N$  yang dipublikasikan di Indonesia dari tahun 2013-2023 yang terindeks sinta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara *work engagement* dengan kinerja karyawan di Indonesia. Hubungan *work engagement* dan kinerja karyawan pada kategori sedang. Penelitian ini dapat ditindaklanjuti mengenai *work engagement* dan kinerja dengan menggunakan studi yang populasinya pada sektor jasa IT.

**Kata Kunci:** Indonesia, Meta Analisis, Keterkaitan Kerja, Kinerja

### Abstract

Employee performance is critical for company productivity with employee engagement. Various studies have been conducted to test the correlation of work engagement and employee performance in Indonesia, showing varying significance results. This research aims to examine the consistency of the correlation of work engagement and employee performance in Indonesia. It used a meta-analysis method carried out on 52 primary studies by including statistical information on  $r$  values and  $N$  values published in Indonesia from 2013 to 2023 which are indexed sinta. The results of this research showed a positive relationship between work engagement and employee performance in Indonesia, in this case in the medium category. This research can be followed up regarding work engagement and performance by using a study whose population is in the IT services sector.

**Keyword:** *Indonesia, Meta Analysis, Performance, Work Engagement*

## Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu landasan penting yang dapat diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Huseno, 2016). Kinerja adalah konsep multi-dimensi yang menjabarkan berbagai aspek perilaku karyawan dan *outcome* yang dihasilkan selama bekerja (Huseno, 2016). Kinerja tidak hanya terdapat konsep tunggal saja, akan tetapi konsep multi-dimensi yang di dalamnya terdapat aspek-aspek perilaku karyawan dan *outcome* yang dihasilkan karyawan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan dalam banyak hal, diantaranya pencapaian prestasi karyawan, hasil kerja karyawan, perbuatan, implementasi pekerjaan, performa kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, keberhasilan yang telah dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Peran sumber daya manusia sangat penting terhadap kemajuan perusahaan. Menurut Sasmita et al., (2019) kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu menentukan produktivitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan mendorong perusahaan dalam mencapai visi yang diharapkan (Almaamari & Alaswad, 2021).

Kinerja karyawan memiliki beberapa aspek diantaranya tanggung jawab, kedisiplinan, kerjasama dan hasil kerja (Mangkunegara, 2010). Tanggung jawab merupakan sikap yang dimiliki karyawan dalam mengemban tugas dan disiplin suatu tindakan karyawan dalam mengatur tugas sesuai dengan target, sedangkan bentuk loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas secara tim yang akan menghasilkan output (hasil kerja). Bentuk munculnya kinerja karyawan ditandai dengan adanya kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi yang dapat dijadikan indikator kinerja yang dapat diukur (Robbins & Judge, 2019). Kinerja yang optimal sejalan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, di mana kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik. Sedangkan faktor yang mendorong kinerja karyawan yaitu, kemampuan, usaha, dan dukungan (Huseno, 2016).

Karyawan yang memiliki usaha ditandai dengan keterlibatan di suatu pekerjaan. Studi *literature review* yang telah dilakukan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja dari tahun 2015 sampai tahun 2021, hasil menunjukkan bahwa salah satu yang menjadi faktor kinerja ialah keterikatan (Wibisono et al., 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu menciptakan kinerja karyawan yang ideal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi kinerja tersebut di perusahaan (Turnip & Mega Desiana, 2023; Utami et al., 2020; Yuwana Irwandi & Sanjaya, 2022).

Karyawan yang terikat akan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kesungguhan dan juga memiliki upaya menjalankan tugas yang diberikan (Radstaak & Hennes, 2017). *Work engagement* yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi (Sendawula et al., 2018). *Work engagement* merupakan sikap karyawan ketika bekerja yang ditandai dengan semangat sehingga karyawan fokus di lingkungan kerjanya (Arıkan & Çankır, 2019). Hal tersebut yang mendorong munculnya kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dituntut oleh perusahaan. Maka dari itu, sebagai manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan perlu meninjau faktor yang mendorong munculnya kinerja karyawan.

Kajian meta analisis mengenai kinerja telah dilakukan oleh Katebi et al., (2022) menggunakan 113 studi dari tahun 2012 – 2019 sebagai data penelitian, hasil menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Studi meta analisis mengenai *employee effectiveness* dengan kinerja yang dilakukan oleh Mackay et al., (2017) menggunakan 49 studi dari tahun 1990 sampai tahun 2015 menunjukkan ada hubungan positif antara *employee effectiveness* dan kinerja. Sementara itu, studi meta analisis yang dilakukan oleh Riyono (2008) mengenai motivasi intrinsik dan kinerja dengan menggunakan 24 studi yang dipublikasikan dari tahun 1980 sampai tahun 2005 menunjukkan ada hubungan positif yang tergolong sedang antara motivasi intrinsik dan kinerja. Selain itu, Studi meta analisis mengenai *work engagement* yang dilakukan oleh Knight et al., (2017) menggunakan 20 studi yang dipublikasikan dari tahun 2014 – 2015 menunjukkan bahwa intervensi *work engagement* pengaruh

signifikan keterlibatan kerja dan masing-masing tiga sub-komponen, semangat, dedikasi dan penyerapan. Dengan demikian, *work engagement* dan kinerja dapat ditindaklanjuti dalam kajian meta analisis.

Penelitian ini mengacu pada studi meta analisis yang telah dilakukan oleh Neuber et al., (2022). Studi meta analisis yang dilakukan oleh Neuber et al., (2022) tentang *work engagement* dan kinerja tugas di Australia, Amerika, Afrika, belanda dan Asia menunjukkan hubungan positif. Saran lanjutan pada studi tersebut yaitu membahas kinerja karyawan di suatu negara berkembang. Dengan demikian, pada penelitian ini melakukan penelitian mengenai *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia. Berbagai penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan *work engagement* dengan kinerja khususnya di Indonesia dengan sektor industri dan subjek penelitian yang berbeda. Seperti industri manufaktur, perbankan, telekomunikasi, komoditas, perkebunan, transportasi, kuliner, instansi pendidikan dan instansi pemerintah. Meskipun demikian, hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hubungan *work engagement* dengan kinerja hasilnya bervariasi baik yang menyatakan hubungan positif signifikan dan hubungan tidak signifikan.

Berdasarkan hasil studi *literature review* yang telah dilakukan mengenai penelitian *work engagement* dan kinerja dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2012 sebanyak 20 studi, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *work engagement* dan kinerja (Kim et al., 2013). Hasil penelitian lain juga menunjukkan ada hubungan antara *work engagement* dengan kinerja (Ali et al., 2021; Arfinasari & Prabowo, 2022; Cahyandani, 2021; Dewi et al., 2021; Diana & Frianto, 2021; Djalil et al., 2021; J., 2014; Putri & Purnamasari, 2021). Sementara itu, penelitian lain menyatakan bahwa tidak memiliki hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan kinerja (Anugrahito & Muafi, 2020; Asmaryani et al., 2020; Joushan et al., 2015; Kusumawati, 2017; Natakusumah et al., 2022; Sarinah & Rachmayanty, 2021; Setiawan & Negoro, 2023). Studi meta analisis tentang *work engagement* dan kinerja telah dilakukan sebelumnya oleh Neuber et al., (2022) di lima benua, Eropa, Amerika, Australia, Afrika dan Asia. Penelitian *work engagement* dan kinerja cukup sedikit dan jarang dilakukan di negara berkembang, justru sering dilakukan di negara-negara yang sudah maju. Adapun saran perkembangan penelitian tentang *work engagement* dan kinerja di negara berkembang. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti melakukan meta analisis untuk melihat konsistensi korelasi antara *work engagement* dan kinerja di Indonesia.

Bervariasinya nilai korelasi antara kinerja dengan *work engagement*, maka perlu dilakukan studi meta analisis (Dahlan, 2019). Tujuannya untuk menyimpulkan hasil dari beberapa penelitian. Penelitian meta analisis dilakukan untuk mengetahui hubungan dan konsistensi korelasi dari berbagai macam studi penelitian terdahulu peneliti melakukan meta analisis untuk melihat konsistensi korelasi antara *work engagement* dan kinerja di Indonesia. Apabila hasil penelitian menunjukkan hubungan positif maka dapat sebagai acuan para manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *work engagement* dengan kinerja dari berbagai penelitian tahun 2012 – 2023 di Indonesia. Manfaat penelitian ini adalah memberikan informasi data hasil riset kepada berbagai pihak diantaranya pelaku sektor industri, karyawan, masyarakat dan peneliti mengenai pentingnya *work engagement* dalam mempengaruhi kinerja dalam studi meta analisis.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja**

Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2013). Penjelasan kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan. Ini adalah hasil dari seorang karyawan, yang ia hasilkan sebagai imbalan atas pengembalian yang berwujud dan tidak berwujud. Dalam hubungan ini, penelitian menunjukkan bahwa

karyawan yang menikmati lebih besar partisipasi dalam pengambilan keputusan lebih produktif daripada mereka yang tidak (Bishop, 1987).

Kinerja karyawan merupakan suatu target, kualitas waktu penyelesaian, taat asas (Puspa & Sagala, 2018) kemampuan untuk bekerja, usaha untuk merealisasikan dan dukungan dari organisasi (Abdurrahman et al., 2019). Selain itu, kinerja dapat dilihat sebagai kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja (Albana, 2019; Ardi et al., 2017; Diana & Frianto, 2021; Justina et al., 2019; Rahmayani & Wikaningrum, 2022; Siskawaty & Rosiana, 2018; Siswanti & Pratiwi, 2020; Sucahyowati & Hendrawan, 2020; Syafitri & Iryanti, 2022; Utami et al., 2020; Yulivianto, 2019)

Berdasarkan *literature review* dari penelitian tahun 2013 sampai dengan 2023 aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan kualitas, kuantitas, ketepatan, tanggung jawab dan kooperatif (Siskawaty & Rosiana, 2018; Syafitri & Iryanti, 2022; Utami et al., 2020; Yulivianto, 2019). Penelitian oleh Rahmayani & Wikaningrum (2022) menambahkan kreativitas dalam mengukur kinerja. Sementara itu, Herawati et al., (2020) menggunakan *task performance*, *contextual performance* dan *adaptive performance* sebagai aspek untuk mengukur kinerja.

Kinerja memiliki enam aspek yaitu (1) *Quality* adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan. (2) *Quantity* adalah jumlah yang dihasilkan atau siklus kegiatan yang dilakukan. (3) *Timelines* adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki. (4) *Cost effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi secara maksimal untuk mencapai hasil tertinggi. (5) *Need for supervisor* adalah tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan. (6) *Interpersonal Impact* adalah tingkat sejauh mana karyawan dapat memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama (Bernardin & Russell, 1993) .

### **Keterikatan Kerja**

Keterikatan merupakan dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kesungguhan serta memiliki upaya menjalankan tugas yang diberikan (Radstaak & Hennes, 2017). Keterikatan kerja yang jadi fokus penelitian adalah *work engagement* dan *employee engagement*. Menurut Arıkan & Çankır (2019) menyatakan bahwa *work engagement* adalah sikap karyawan ketika bekerja yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan terikat dengan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa perhatian, terikat, dan fokus di lingkungan kerjanya. Sedangkan *employee engagement* upaya untuk meningkatkan peran terhadap pekerjaan (Kahn, 1990). Menurut Macey & Schneider (2008) *employee engagement* merupakan penghayatan tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif, usaha dan kegigihan yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Keterikatan kerja pada karyawan memiliki perasaan senang dalam bekerja yang dibarengi dengan pemikiran positif atau sudut pandang yang terbuka, serta mencapai kepuasan dalam bekerja (Schaufeli & Baker, 2010). Baker & Leiter (2010) menyebutkan bahwa *work engagement* adalah karyawan yang terikat merasa lebih bahagia daripada karyawan yang tidak terikat. Sedangkan *employee engagement* ditandai dengan memiliki energi dan hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan dan merasa mampu dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Keterikatan kerja diartikan sebagai hal yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Keterikatan kerja memiliki tiga aspek yaitu (1) *Vigor* adalah perasaan yang positif meliputi memiliki energi semangat, ketahanan diri dari tuntutan pekerjaan dan memiliki kesungguhan untuk menghadapi berbagai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) *Dedication* adalah perasaan yang mengacu pada kebanggaan, dedikasi dan berusaha serta tetap fokus untuk menyelesaikan pekerjaan. (3) *Absorption* adalah keadaan karyawan yang mampu tetap fokus dan berkonsentrasi secara penuh dalam menyelesaikan pekerjaan hingga waktu yang dirasakan begitu cepat berlalu (Borst et al., 2020; Mangi & Jalbani, 2013; Schaufeli & Baker, 2010).

Menurut Pati & Kumar (2015) menjelaskan bahwa karyawan yang terikat adalah karyawan yang energik, mempunyai efikasi diri yang tinggi, dan akan mendapatkan umpan balik yang positif dari sikap positif dan aktivitas mereka selama bekerja. Faktor dalam memahami kondisi keterikatan di tempat kerja diantaranya rasa bermakna, kenyamanan dan dukungan (Kahn, 1990). Kondisi nyaman, aman dan dukungan kerja yang terjadi lingkungan kerja akan menimbulkan perasaan positif meliputi energi semangat (*vigor*) dan perasaan bangga terhadap pekerjaan (*dedication*) di perusahaan (Borst et al., 2020; Mangi & Jalbani, 2013; Schaufeli & Baker, 2010).

*Vigor*, *dedication* dan *absorption* merupakan tiga aspek yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja baik *work engagement* maupun *employee engagement* (Ardi et al., 2017; Astuti et al., 2016; Justina et al., 2019; Prasetyani & Desiana, 2022; Puspa & Sagala, 2018; Rahmayani & Wikaningrum, 2022; Setyawati & Nugrohoseno, 2019; Siskawaty & Rosiana, 2018; Siswanti & Pratiwi, 2020; Turnip & Mega Desiana, 2023; Utami et al., 2020; Wicaksono & Rahmawati, 2019; Yulivianto, 2019). Sementara itu, Ajiardani & Anjaningrum (2022) menggunakan empat aspek untuk mengukur *work engagement*, yaitu energi, tujuan, kekuatan dan semangat.

### **Work engagement dan Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian terkait *work engagement* dengan kinerja yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir yaitu dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2023 menunjukkan hubungan positif dan signifikan, hubungan tidak signifikan, dan melalui variabel moderator dan mediator. Sebelumnya, hasil studi *literature review* dari kurun waktu 2005 sampai dengan 2012 terkait *work engagement* dan kinerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan serta peran variabel mediasi (Kim et al., 2013).

Sebanyak 41 hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara *work engagement* dengan kinerja (Abdurrahman et al., 2019; Ajiardani & Anjaningrum, 2022; Albana, 2019; Ardi et al., 2017; Arfinasari & Prabowo, 2022; Astuti et al., 2016; Cahyandani, 2021; Cendani & Tjahjaningsih, 2015; Diana & Frianto, 2021; Dusauw et al., 2016; Emmywati et al., 2019; Hali, 2019; Herawati et al., 2020; Irvan et al., 2023; Irwandi & Sanjaya, 2022; Justina et al., 2019; Muliawan et al., 2017; Noviardy & Aliya, 2020; Pitoyo & Sawitri, 2016; Pramudianto et al., 2022; Prasetyani & Desiana, 2022; Puspa & Sagala, 2018; Putuhena, 2023; Qodariah, 2019; Rahmatia et al., 2022; Rini & Hazizma, 2013; Rum et al., 2019; Setyawati & Nugrohoseno, 2019; Siskawaty & Rosiana, 2018; Siswanti & Pratiwi, 2020; Sucahyowati & Hendrawan, 2020; Syafitri & Iryanti, 2022; Turnip & Mega Desiana, 2023; Utami et al., 2020; R. Wahyuni et al., 2022; R. A. Wahyuni, 2019; Wicaksono & Rahmawati, 2019; Yulia & Sanusi, 2021; Yulivianto, 2019).

Sementara itu, penelitian lain sebanyak sembilan menunjukkan bahwa tidak hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan (Anugrahito & Muafi, 2020; Arfinasari & Prabowo, 2022; Haedar et al., 2021; Joushan et al., 2015; Kusumawati, 2017; Mulyadi et al., 2023; Natakusumah et al., 2022; Sarinah & Rachmayanty, 2021; Yusuf et al., 2019) dan tiga penelitian menunjukkan hubungan negatif dan tidak signifikan (Fachrurazi et al., 2020; Putra et al., 2021; Turnip & Mega Desiana, 2023).

Kajian meta analisis yang digunakan dari berbagai studi primer *work engagement* sebagai prediktor (Ajiardani & Anjaningrum, 2022; Anugrahito & Muafi, 2020; Ardi et al., 2017; Arfinasari & Prabowo, 2022; Cahyandani, 2021; Cendani & Tjahjaningsih, 2015; Diana & Frianto, 2021; Dusauw et al., 2016; Emmywati et al., 2019; Fachrurazi et al., 2020; Haedar et al., 2021; Hali, 2019; Herawati et al., 2020; Irvan et al., 2023; Joushan et al., 2015; Justina et al., 2019; Kusumawati, 2017; Muliawan et al., 2017; Mulyadi et al., 2023; Natakusumah et al., 2022; Noviardy & Aliya, 2020; Pramudianto et al., 2022; Prasetyani & Desiana, 2022; Puspa & Sagala, 2018; Putra et al., 2021; Putuhena, 2023; Qodariah, 2019; Rahmansyah et al., 2023; Rahmatia et al., 2022; Rahmayani & Wikaningrum, 2022; Rini & Hazizma, 2013; Rum et al., 2019; Sarinah & Rachmayanty, 2021; Setiawan & Negoro, 2023; Setyawati & Nugrohoseno, 2019; Siskawaty & Rosiana, 2018; Siswanti & Pratiwi, 2020; Sucahyowati & Hendrawan, 2020; Turnip &

Mega Desiana, 2023; Utami et al., 2020; R. Wahyuni et al., 2022; R. A. Wahyuni, 2019; Wicaksono & Rahmawati, 2019; Yulivianto, 2019; Yusuf et al., 2019) dan beberapa studi menjadikan *work engagement* sebagai mediator (Abdurrahman et al., 2019; Albana, 2019; Irwandi & Sanjaya, 2022; Pitoyo & Sawitri, 2016; Syafitri & Iryanti, 2022; Yulia & Sanusi, 2021) memiliki hubungan positif dengan kinerja melalui variabel mediasi yaitu *organizational citizenship behaviour* (Cendani & Tjahjaningsih, 2015), kreativitas (Herawati et al., 2020), kepuasan kerja (Siswanti & Pratiwi, 2020), *loyalty* (Rahmansyah et al., 2023). Selain itu, *work engagement* juga sebagai variabel moderator (Astuti et al., 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dilakukan studi meta analisis untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan kinerja karyawan di Indonesia.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah meta analisis. Meta analisis merupakan metode penelitian berbentuk sintesa berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu untuk membangun pola hubungan yang dapat memberikan dasar pengembangan topik yang ingin diteliti (Card, 2012). Selanjutnya meta analisis mengintegrasikan berbagai temuan studi untuk dapat memberi gambaran pola hubungan yang menjadi dasar literatur penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan teori (Hunter & Schimdt, 2004). Meta analisis bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengevaluasi (mengkritisi) berbagai penelitian sebelumnya untuk melihat hubungan antar topik yang terkait dan mengidentifikasi suatu masalah antar topik. Hasil studi pustaka meta analisis dapat digunakan sebagai dasar mendukung hipotesis ataupun tidak. Sehingga hasil statistik metode analisis dapat digunakan meringkas data, memberikan gambaran kuantitatif dari berbagai studi penelitian dan sebagai acuan yang spesifik untuk penelitian selanjutnya (Moordiningsih, 2009).

Meta analisis yang digunakan pada penelitian ini bertujuan mencari korelasi antar variabel, yaitu dengan meta analisis korelasi. Teknik korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antar dua variabel dan menyimpulkan berbagai hasil studi korelasi yang beragam, seperti hasil korelasi yang berbeda yaitu positif atau negatif dan tingkat koefisien korelasi (nilai  $r$ ) yang beragam. Oleh karena itu, meta analisis dapat membantu dalam menentukan kekuatan korelasi yang ril (benar) antar kedua variabel yang telah digunakan pada penelitian. Menurut Retnawati et al (2018) analisis statistik meta korelasi terdiri dari dua komponen. Pertama, menghitung *effect size* dan menghitung *summary effect* yang digunakan untuk menguji hipotesis. Kedua, uji heterogenitas yang disebut uji homogenitas yang bertujuan untuk menguji *effect size* studi yang digunakan dalam meta analisis memiliki *effect size* sama atau berbeda.

## Prosedur Meta Analisis

Prosedur penelitian meta analisis korelasi berlandaskan langkah-langkah menurut Basu (2017), langkah tersebut diantaranya:

- 1) Menggunakan teknik *partisipan, interval, comparator, dan outcome* (PICO) dalam merumuskan pertanyaan studi.
  - a. Menentukan judul atau topik dalam penelitian meta analisis. Pada penelitian meta analisis ini menggunakan topik *work engagement* dan kinerja.
  - b. Mempertimbangkan hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung. Pada penelitian ini variabel tergantung menggunakan kinerja dan variabel bebas *work engagement*.
  - c. Menentukan kelompok populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini kelompok populasi yang digunakan individu yang bekerja di organisasi perusahaan (karyawan).
  - d. Pemahaman secara teoritis terkait variabel yang digunakan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu *work engagement* dan kinerja.



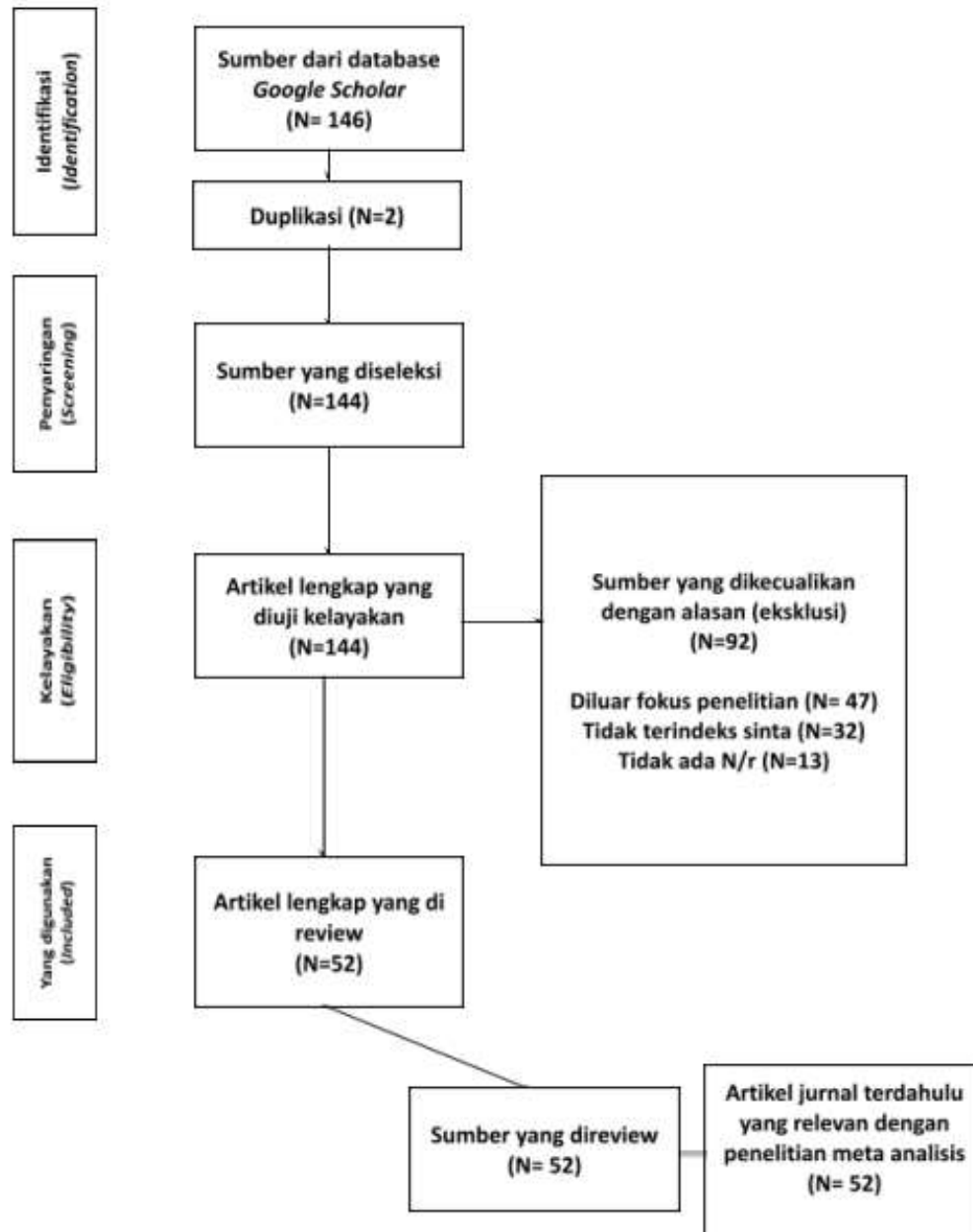
- 2) Melakukan penelusuran basis data pustaka  
Pencarian pustaka sesuai dengan kriteria inklusi dalam penelitian meta analisis. Pada kajian penelitian meta analisis ini, peneliti menggunakan kriteria inklusi sebagai berikut:
  - a. Tahun publikasi  
Artikel yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel yang dipublikasikan kurun waktu 10 tahun terakhir, yaitu mulai dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2023 yang terindeks sinta.
  - b. Bahasa  
Artikel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahasa Indonesia dan Inggris
  - c. Lokasi penelitian  
Artikel yang digunakan dalam penelitian adalah partisipan yang berlokasi di Indonesia.
  - d. Pengukuran variabel kinerja dan *work engagement* adalah pengukuran skor total (r), bukan pengukuran pada aspek yang spesifik. Penentuan dalam pengambilan nilai skor total (r) bertujuan untuk mengetahui kekuatan nilai korelasi antar variabel (Retnawati et al., 2018).
  - e. Laporan penelitian  
Laporan penelitian studi primer dengan mencantumkan informasi statistik yaitu jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian (N) dan nilai koefisien korelasi antar variabel (r).
- 3) Pemilihan literatur berlandaskan sesuai dengan kriteria inklusi dalam penelitian ini. Pencarian literatur secara online dan basis data kepustakaan yang diakses melalui *Scopus*, *Science Direct*, *Google Scholar* dengan kata kunci *employee engagement*, *work engagement*, *employee performance*, dan kinerja karyawan.
- 4) Menyaring informasi abstrak dari kumpulan beberapa studi pustaka yang diperoleh dengan meninjau kesesuaian antara studi pustaka dengan kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun detail dari semua studi yang diperoleh dapat dilihat pada Prisma Flow Diagram.
- 5) Memeriksa kelengkapan data dan informasi pada studi pustaka. Hal ini diperlukan untuk menentukan kualitas informasi dari studi pustaka yang telah digunakan. Adapun yang perlu diperhatikan dalam meninjau diantaranya:
  - a. Adanya informasi mengenai nilai korelasi (r), jumlah subjek yang digunakan penelitian (N), dan tahun penelitian dalam studi pustaka tersebut.
  - b. Peneliti mencatat seluruh informasi data kepustakaan tersebut, mulai dari nama penelitian, tahun penelitian, hasil korelasi, jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian serta alat ukur yang digunakan (jika ada).
- 6) Menentukan heterogenitas penelitian dengan menggunakan *software* MAJOR (Meta Analysis Jamovi). *Software* digunakan untuk memperoleh *output* data heterogenitas atau homogenitas dan bias publikasi.
- 7) Menguji hipotesis antara ukuran efek pada semua studi pustaka yang telah terpilih untuk mendapatkan hasil heterogenitas. Heterogenitas dapat dilihat dari hasil statistik Q kemudian ditentukan menggunakan data *fixed* atau *random*. Data *fixed* digunakan ketika hasil analisis menunjukkan homogen, sedangkan data *random* digunakan ketika hasil menunjukkan heterogen. Menurut Higgins & Thompson (2002) menyatakan bahwa  $I^2$  setara dengan 75% maka mengindikasikan heterogenitas tinggi, jika  $I^2$  setara dengan 50% maka mengindikasikan heterogenitas sedang sedangkan  $I^2$  setara dengan 25% maka mengindikasikan heterogenitas rendah. Kemudian apabila p-value menunjukkan nilai yang signifikan maka mengidentifikasi adanya heterogenitas. Sebaliknya, apabila p-value menunjukkan nilai yang tidak signifikan maka mengidentifikasi adanya homogenitas.
- 8) Bias publikasi dapat dinilai dengan melihat dari *output fail safe-N*. Nilai *fail safe-N* dapat menginterpretasikan sebagai data yang dapat dipercaya (valid) atau tidak dapat dipercaya (tidak

valid). Batas publikasi dapat dipercaya ketika jumlah studi yang diadakan lebih dari  $k5 + 10$ . Semakin besar nilai *output fail safe-N* menunjukkan bahwa semakin rendah bias publikasi sehingga hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dipercaya, sebaliknya apabila semakin tinggi bias publikasi maka semakin rendah tingkat kepercayaannya.

- 9) Peneliti melakukan analisa data keseluruhan *work engagement* dan kinerja berdasarkan letak geografis di Indonesia.

### Flow Diagram Prisma

Pencarian *literature* melalui Scopus, Sinta, Doaj dan Google Scholar. Batasan pencarian: Studi dengan *keyword work engagement* dan kinerja karyawan, publikasi dari 2013 – 2023.



(Moher et al., 2009)

Gambar 1. Flow diagram prisma data kriteria inklusi

## Hasil Penelitian

Uji heterogenitas adalah uji asumsi yang digunakan untuk mengetahui apakah *effect size* dan masing-masing studi yang digunakan dalam meta analisis korelasi sama atau berbeda (Retnawati et al., 2018). Jika nilai  $Q \geq df$  dan nilai  $p < 0.05$  artinya menerima asumsi heterogenitas dan menggunakan *random-effect model*. Sedangkan Jika nilai  $Q \leq df$  dan nilai  $p > 0.05$  artinya menerima asumsi homogenitas dan menggunakan *random effect model*. Klasifikasi heterogenitas yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi Heterogenitas

$I^2$	Kategori
$I^2 = 75\%$	Tinggi
$I^2 = 50\%$	Sedang
$I^2 = 25\%$	Rendah

(Higgins & Thompson, 2002)

Uji heterogenitas bertujuan untuk menguji apakah *effect size* dan masing-masing studi yang digunakan dalam meta analisis korelasi sama atau berbeda (Retnawati et al., 2018). Uji heterogenitas ini biasanya digunakan ketika peneliti menggunakan model efek acak (*random-effect model*), sehingga dapat juga disebut sebagai uji asumsi dalam model efek acak.

*Effect size* dalam setiap penelitian ditunjukkan pada *forest plot* dengan interval kepercayaan 95%. Kemudian analisis publikasi bias dengan melihat *funnel plot*. Analisis dilakukan dengan bantuan program MAJOR (Meta Analysis Jamovi).

Tabel 2. Uji Heterogenitas

Variabel	Q-Value	df	$I^2$	p
<i>Work engagement</i> – Kinerja	396.841	51.000	89.11%	0.000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $Q \geq df$  ( $396.841 \geq 51.000$ ) dengan nilai  $p < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) artinya menerima asumsi heterogenitas yaitu heterogen yang memiliki nilai *effect size* yang berbeda sehingga menggunakan *random-effect model* (Retnawati et al., 2018). Hasil  $I^2$  sebesar 89.11% menunjukkan bahwa heterogenitas pada kategori tinggi.

### **Random effect model forest plot work engagement dan kinerja karyawan**

Hasil uji analisis *forest plot* menyajikan informasi mengenai *effect size* dari tiap studi beserta letak posisinya. Sejumlah 52 penelitian terdapat 3 penelitian terletak pada bagian arah kiri, sedangkan 49 penelitian terletak pada bagian arah kanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa memiliki arah *size* positif. Pada bagian *summary effect size* didapatkan nilai  $r = 0.43$  dengan batas bawah 0.34 dan batas atas 0.52, artinya konsistensi korelasi antara *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia berada pada kategori **sedang** dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3. Standarisasi klasifikasi konsistensi korelasi

R	Kategori
$< 0.10$	Sangat rendah
0.11 – 0.30	Rendah
0.31 – 0.50	Sedang
0.51 – 0.80	Kuat
$> 0.81$	Sangat kuat

(Guzeller & Celiker, 2020)

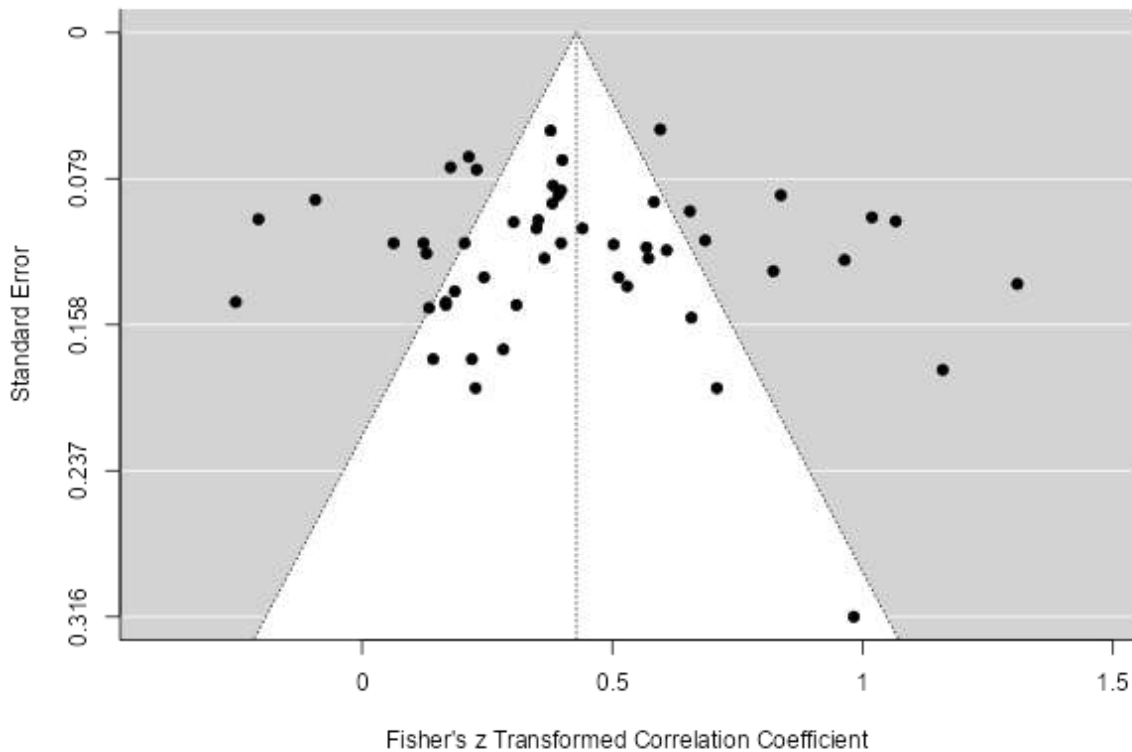
Tabel 4. Konsistensi korelasi meta analisis *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia

Variabel	Effect size dengan interval kepercayaan 95%				p
	N	r	Batas Bawah	Batas Atas	
<i>Work engagement</i> – Kinerja	52	0.428	0.340	0.515	0.000

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan nilai  $r = 0.428$  pada interval kepercayaan 95% dengan batas bawah 0.340 dan batas atas 0.515 sehingga hipotesis diterima. Artinya ada hubungan negatif antara *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia berada pada kategori **sedang**.

### Publikasi Bias

Bias publikasi yang dilakukan penelitian ini untuk mengidentifikasi terjadinya bias dengan menggunakan *rank correlation* dan *egger regression* dari *funnel plot*. *Funnel plot* itu sendiri sangat membantu dalam penelitian meta-analisis untuk melihat sifat data bias publikasi (Retnawati et al., 2018). Gambar *funnel plot* menunjukkan bahwa penelitian dengan ukuran sampel yang lebih besar akan berada pada bagian atas grafik, sedangkan untuk penelitian dengan ukuran sampel yang lebih kecil akan tampak pada bagian bawah grafik. Pada *rank correlation test for funnel plot*, apabila nilai  $p < 0.05$  maka data penelitian terindikasi publikasi bias, sedangkan nilai  $p > 0.05$  maka tidak terjadi publikasi bias (Retnawati et al., 2018). Berikut ini gambar *funnel plot* dan tabel hasil uji *rank correlation* dan *egger regression*.



Gambar 2. *Funnel plot work engagement* dan kinerja karyawan

Tabel 5. Hasil uji bias publikasi

Variabel	N	Fail-safe N	Egger Regression	Kendall tau b
			p	p
Work engagement – Kinerja	52	52.000	0.402	0.728

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan bahwa mayoritas studi yang terdapat pada penelitian ini ukuran sampel berada pada bagian tengah dan sebaran data yang tergambar simetris. Artinya menunjukkan tidak terjadi bias publikasi, terlihat penelitian mayoritas berukuran sampel besar berdistribusi secara simetris (Retnawati et al., 2018). Pada tabel 5 menunjukkan bahwa *egger regression* didapatkan nilai  $p = 0.402 > 0.05$  ( $p > 0.05$ ) dan hasil *kendall tau b* didapatkan nilai  $p = 0.728$  ( $p > 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji publikasi bias pada penelitian ini tidak signifikan, artinya hasil penelitian meta analisis *work engagement* dan kinerja karyawan bebas dari bias data.

### Work Engagement dan Kinerja Karyawan Bidang Perbankan

Tabel 6. Konsistensi korelasi meta analisis *work engagement* dan kinerja karyawan bidang perbankan

Variabel	Effect size dengan interval kepercayaan 95%				p
	N	r	Batas Bawah	Batas Atas	
Work engagement – Kinerja	7	0.444	0.307	0.581	0.000

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan nilai  $r = 0.444$  pada interval kepercayaan 95% dengan batas bawah 0.307 dan batas atas 0.581. Hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia pada bidang perbankan dengan konsistensi korelasi berada pada kategori **sedang**.

### Work Engagement dan Kinerja Karyawan Bidang Manufaktur

Tabel 7. Konsistensi korelasi meta analisis *work engagement* dan kinerja karyawan bidang manufaktur

Variabel	Effect size dengan interval kepercayaan 95%				p
	N	r	Batas Bawah	Batas Atas	
Work engagement – Kinerja	9	0.456	0.248	0.663	0.000

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan nilai  $r = 0.456$  pada interval kepercayaan 95% dengan batas bawah 0.248 dan batas atas 0.663. Hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia pada bidang manufaktur dengan konsistensi korelasi berada pada kategori **sedang**.

### Work Engagement dan Kinerja Karyawan Bidang Jasa

Tabel 8. Konsistensi korelasi meta analisis *work engagement* dan kinerja karyawan bidang Jasa

Variabel	Effect size dengan interval kepercayaan 95%				p
	N	r	Batas Bawah	Batas Atas	
Work engagement – Kinerja	10	0.488	0.278	0.697	0.000

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan nilai  $r = 0.488$  pada interval kepercayaan 95% dengan batas bawah 0.278 dan batas atas 0.697. Hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia pada bidang jasa dengan konsistensi korelasi berada pada kategori **sedang**.

## Work Engagement dan Kinerja Karyawan Bidang Kuliner

Tabel 9. Konsistensi korelasi meta analisis *work engagement* dan kinerja karyawan bidang kuliner

Variabel	Effect size dengan interval kepercayaan 95%				p
	N	r	Batas Bawah	Batas Atas	
<i>Work engagement</i> – Kinerja	15	0.314	0.190	0.438	0.000

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan nilai  $r = 0.314$  pada interval kepercayaan 95% dengan batas bawah 0.190 dan batas atas 0.438. Hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia pada bidang jasa dengan konsistensi korelasi berada pada kategori **sedang**.

### Pembahasan

Studi meta analisis yang dilakukan pada 52 studi primer mengenai *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia untuk melihat konsistensi korelasi dan apakah ada hubungan positif antar kedua variabel. Hasil yang didapat dari studi meta analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia pada kategori **sedang**. Kajian meta analisis ini mengkonfirmasi kajian meta analisis yang dilakukan oleh Neuber et al (2022) yaitu terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja. Artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi kinerja para karyawan.

Kajian meta analisis yang dilakukan memperoleh hasil korelasi konsistensi yang sedang. Nilai koefisien korelasi yang berada di kategori sedang disebabkan karena variasi nilai korelasi penelitian, serta mayoritas data yang digunakan yaitu studi primer nilai korelasinya sedang. Hal tersebut menjadikan hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan pada kategori sedang. Artinya *work engagement* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang cukup kuat, di mana karyawan yang terikat dengan perusahaan dalam bekerja maka akan berdampak pada capaian kinerja karyawan meningkat (Ardi et al., 2017).

*Work engagement* dianggap sangat penting oleh perusahaan di Indonesia karena dapat memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan (Belinda et al., 2021; Ramadhan & Budiono, 2023; Sarinah & Rachmayanty, 2021). Karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik akan mempersepsikan pekerjaan sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan semangat dan dedikasi (Lathabhavan, 2019). Karyawan yang terikat ditunjukkan dengan partisipasi kerja, kerjasama, keikutsertaan kegiatan dan tanggung jawab pada pekerjaan (Dusauw et al., 2016). Karyawan yang memiliki keterikatan, dedikasi dan semangat dalam bekerja akan terdorong untuk berperan di perusahaan (Hali, 2019). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan cenderung lebih produktif, kreatif, di mana karyawan akan termotivasi dalam bekerja serta bersemangat dan antusias, serta cenderung mengarahkan seluruh kemampuan demi tercapainya tujuan (Cahyandani, 2021; Justina et al., 2019; Qodariah, 2019; Siswanti & Pratiwi, 2020; R. A. Wahyuni, 2019).

Hasil penelitian ini dapat sebagai acuan para praktisi organisasi untuk memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, sehingga dalam menumbuhkan kinerja para karyawan yang ada di perusahaan dapat memperkuat *work engagement* karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja ditandai dengan terikat, dedikasi dan semangat di dalam organisasi (Borst et al., 2020; Mangi & Jalbani, 2013; Schaufeli & Baker, 2010).

*Work engagement* dan kinerja karyawan nantinya bermanfaat bagi perusahaan khususnya di Indonesia. Artinya dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan dengan hasil kinerja karyawan yang optimal. Beberapa praktisi OD/HRM di Indonesia sebaiknya dapat meningkatkan kinerja dengan cara

mengoptimalkan pelatihan, memperkuat *work engagement* dengan menubuhkan partisipasi kerja, kerjasama, keikutsertaan kegiatan dan tanggung jawab pada pekerjaan (Hali, 2019; Wicaksono & Rahmawati, 2019). Selain itu, memberikan dukungan di lingkungan kerja dan memberi peluang karir yang lebih baik untuk meningkatkan *work engagement* karyawan (Davidson et al., 2010).

Pada penelitian ini, untuk mengidentifikasi terjadinya bias publikasi, maka dilakukan uji analisis publikasi bias. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat bias publikasi, artinya hasil kajian meta analisis *work engagement* dan kinerja di Indonesia bebas dari bias data. Kepada peneliti selanjutnya jika menggunakan hasil penelitian ini yaitu informasi yang didapatkan dari hasil penelitian ini menjadi akurat dan terbebas dari bias data penelitian.

Kajian meta analisis memberikan hasil yang signifikan, penelitian ini menganalisis hubungan *work engagement* dan kinerja karyawan di berbagai sektor, diantaranya *manufacturing*, perbankan, instansi pemerintah, instansi pendidikan, *garment*, jasa komunikasi, jasa air minum, komoditas, jasa listrik, jasa pariwisata, perkebunan, asuransi, jasa IT, kesehatan, *leasing* dan jasa pengiriman. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada bidang perbankan, manufaktur, jasa, dan kuliner cukup kuat. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan yang terbesar pada bidang jasa. Sedangkan pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan yang paling kecil pada bidang kuliner. Mayoritas subjek yang ada pada penelitian ini di sektor perbankan dengan persentase 23,4% dan jumlah subjek sebanyak 1058 karyawan. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu menganalisis hubungan *work engagement* dan kinerja di sektor IT hanya sedikit dengan persentase 0,7% dan jumlah subjek 30 karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan studi dengan populasi pada bidang jasa IT.

## **Penutupan**

Berdasarkan studi meta analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja pada karyawan di Indonesia. Konsistensi korelasi pada kajian meta analisis ini antara kedua variabel tersebut pada kategori sedang, di mana hubungan antara *work engagement* dan kinerja kategori sedang. Artinya pengaruh *work engagement* terhadap kinerja cukup kuat.

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kekurangan, namun dengan beberapa kelemahan tersebut, maka penelitian selanjutnya mengenai *work engagement* dan kinerja dengan menggunakan studi yang populasinya pada sektor jasa IT.

## Daftar Pustaka

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). *Pengaruh motivasi kerja otonom dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi* (Vol. 26).
- Ajiardani, Rr. L. B., & Anjaningrum, W. D. (2022). Bagaimana keterlibatan kerja, perilaku kerja inovasi, dan lingkungan kerja fisik menjelaskan kinerja karyawan vosco group? *Jurnal Ecogen*, 5(3), 328. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13379>
- Albana, H. (2019). *Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya*. [www.indonesia-investments.com](http://www.indonesia-investments.com),
- Ali, J., Dilip, R., Vidyapeeth, T. B., & Gupta, A. (2021). Identification of determining factors of employee performance of SME business. In *Article in Academy of Entrepreneurship Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/355153047>
- Almaamari, Q., & Alaswad, H. (2021). *Factors influencing employees' productivity- literature review*. <https://www.researchgate.net/publication/353332487>
- Anugrahito, D., & Muafi. (2020). Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-Evaluation Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Impementasi*, 11(3), 230–243. <https://doi.org/10.18196/bti.113143>
- Ardi, V. T. P., Astuti, S. E., & Sulisty, M. C. (2017). Pengaruh self efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 52, Issue 1).
- Arfinasari, H. D., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. *Religion Education Social Laa Roiba Journal (Reslaj)*, 4(6), 1768–1783. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i6.1460>
- Arikan, S., & Çankır, B. (2019). Examining work engagement and job satisfaction variables in their relations with job performance and intention to quit. *Journal of Business Research - Turk*, 11(2), 1133–1150. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.661>
- Asmaryani, E., Mursito, B., & Istiatin. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari stres kerja, work engagement, penempatan dan kepemimpinan (Studi Pada FKIP UNS). *Edunomika*, 04(02), 620–631.
- Astuti, N. L. P., Mimba, N. P. S. H., & Ratnadi, N. M. D. (2016). Pengaruh work engagement pada kinerja bendahara pengeluaran dengan kepemimpinan transformasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Udayana*, 5(12), 4057–4082.
- Baker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Basu, A. (2017). *How to conduct meta-analysis: a basic tutorial*. Peerj Preprints.
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work engagement pada petugas layanan work engagement on service officer. In *Philanthropy Journal of Psychology* (Vol. 5). Online. <http://journals.usm.ac.id/index.php/philanthropy329>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management, An experiential approach*. McGraw-Hill, Inc.
- Bishop, J. (1987). The recognition and reward of employee performance. In *Source: Journal of Labor Economics* (Vol. 5, Issue 4).



- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613–640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (persero) kantor cabang utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 09(1), 19–27.
- Card, N. T. (2012). *Applied meta-analysis for social science re-search*. Guilford Press.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh employee engagement dan modal sosial terhadap kinerja karyawan dengan ocb (organizational citizenship behaviour) sebagai mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat ) (Vol. 30, Issue 2).
- Dahlan, M. S. (2019). *Pengantar meta analisis* (12th ed.). PT. Epimodologi Indonesia.
- Davidson, M., Timo, N., & Wang, Y. (2010). How much does labour turnover cost?: A case study of Australian four- and five-star hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 451–466. <https://doi.org/10.1108/95961190980000614>
- Dewi, N. L., Agustina, M. D., & Kusyana, D. N. (2021). Memaksimalkan kinerja karyawan melalui peningkatan employee engagement dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen*, 01(2), 550–560.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213.
- Djalil, A., Devi, W. S., & Damaianti, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 03(1), 50–57.
- Dusauw, A. C., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Influence training, work engagement and competence of employee performance on PT. Bank Sulut go Manado. *Pengaruh Pelatihan .... 511 Jurnal EMBA*, 4(5), 551–510.
- Emmywati, Sukatmadiredja, N. R., & Wibowo, B. S. (2019). *Job crafting, work engagement and sustainable for employee performance in directorate of postal and informatics implementation in Jakarta*.
- Fachrurazi, Rezeki, F., & Dirhamsyah. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui work engagement dan budaya organisasi pada PT. TOA Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Haedar, C. S., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) kantor wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 7–15.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (Studi pada divisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 228–234.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen dasar pengertian dan masalah* (7th ed.). Bumi Aksara.
- Herawati, Y., Sayuti, A. J., Widarti, A. O., & Setiawan, H. (2020). Keterkaitan antara keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan: kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi. *AKUNTABEL*, 17(2), 241–246. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL>

- Higgins, J. P. T., & Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 21(11), 1539–1558. <https://doi.org/10.1002/sim.1186>
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (2nd ed.). SAGE Publishing, Inc.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja pegawai*. MNC Publishing.
- Irvan, M., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2023). JD-R model: Pengaruh sumber daya, keterikatan kerja, dan tuntutan terhadap kinerja karyawan. *Psyche 165 Journal*, 137–142. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.249>
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh work-life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). In *Journal of Business Management Education* | (Vol. 7, Issue 2).
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(4), 697–703.
- Justina, S., Susetyo, S., & Kananlua, P. (2019). Pengaruh leader-member exchange terhadap kinerja karyawan melalui peran variabel mediasi work engagement pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Area Bengkulu. In *Management Insight* (Vol. 14, Issue 1).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. In *Human Resource Development Review* (Vol. 12, Issue 3, pp. 248–276). <https://doi.org/10.1177/1534484312461635>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan program diploma III di Fakultas Ekonomi UII. In *JURNAL MAKSIPRENEUR: Vol. VI* (Issue 2).
- Lathabhavan, R. (2019). Glass ceiling beliefs, performance, and turnover intention through work engagement. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 5(4), 304–321. <https://doi.org/10.1504/ijewe.2019.10029235>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Mackay, M. M., Allen, J. A., & Landis, R. S. (2017). Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108–120. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>

- Mangi, R. A., & Jalbani, A. A. (2013). Mediation of work engagement between emotional exhaustion, cynicism and turnover intentions. In *International Journal of Management Sciences and Business Research* (Vol. 2, Issue 7). <http://www.ijmsbr.com>
- Mangkunegara, A. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdayakarya.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. In *PLoS Medicine* (Vol. 6, Issue 7, pp. 1–6). Public Library of Science. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Moordiningsih. (2009). Psychology of voice: A meta-analytic review aplikasi dalam keadilan proses pelayanan dan kebijakan publik. *Jurnal Psikologi Indonesia*, *06*(1), 1–11.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan (JEMBATAN)*, *14*(2).
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan kedai kopi. *Remik*, *7*(2), 1132–1143. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12330>
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Ekonomi, F., Universitas, B., Malang, M., & Sudibyo, P. (2022). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *JIMMU*, *07*(1), 133–143.
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *31*(2), 292–315. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang perkebunan kelapa sawit (Studi empiris pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). In *Journal Management* (Vol. 19, Issue 3).
- Pati, S. P., & Kumar, P. (2015). Work engagement & work Alienation: distinct or opposites? In *Indian Journal of Industrial Relations* (Vol. 51, Issue 1).
- Pitoyo, D. J., & Sawitri, H. S. R. (2016). Transformational leadership, meaning in work, leader member exchange (lmx), job performance dan work engagement. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, *16*(2), 15–34.
- Pramudianto, Nuryanto, U. W., & Hutama, L. (2022). Antecedent kinerja karyawan pada coffee shop di Provinsi DKI Jakarta. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 5, Issue 2).
- Prasetyani, I. W., & Desiana, P. M. (2022). *Mediasi psychological capital dan work engagement terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai negeri sipil*. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>
- Puspa, D. M., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh employee engagement dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Bank generasi Y (Studi pada Bank BRI Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Manajemen*, *15*(2), 181–194.
- Putra, B. C., Wijayati, D. T., & Surjanti, J. (2021). *The effect of transformational leadership and job involvement on employee performance with intrinsic motivation as mediating variable* (Vol. 9, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

- Putri, N. V., & Purnamasari, I. (2021). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 01(2), 127–132.
- Putuhena, H. (2023). Determinan kinerja karyawan: Studi kasus pada karyawan perusahaan leasing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 153–162. <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i1.17868>
- Qodariah. (2019). Analisis deskripsi pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan: Ability (a), effort (e), support (s) PT. Surveyor Indonesia. *Journal of Management & Business*, 1(2), 53–64.
- Radstaak, M., & Hennes, A. (2017). Leader–member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1458>
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The effect of work life balance and work engagement on employee loyalty and performance. In *Jurnal Administrasi Bisnis | (Issue 1)*. <https://profit.ub.ac.id>
- Rahmatia, Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja pegawai terhadap kinerja karyawan saat masa pandemi covid-19. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 422–434.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi covid. *EKOBIS*, 23(2), 1–15.
- Ramadhan, N. D., & Budiono. (2023). *Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction*.
- Retnawati, H., Apino, E., Hasan, K., Rizqa, D., & Anazifa, D. (2018). *Pengantar Analisis Meta*. Parama Publishing.
- Rini, & Hazizma, L. S. (2013). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kemahiran diri dan keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11(3), 234–244.
- Riyono, B. (2008). *Studi meta analisis mengenai motivasi intrinsik dan kinerja*. [www.ugm.lib.ac.id](http://www.ugm.lib.ac.id).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh etika kerja, keterlibatan kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Telkom (persero) area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sarinah, L., & Rachmayanty, I. (2021). Keterikatan kerja (work engagement) mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Patriot Bekasi. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 5(3), 2543–2557.
- Sasmita, F. N., Arif, Y., Anggraini, S. D., Tri, S., Sakti Bengkulu, M., Keperawatan, F., Andalas, U., & Padang, P. K. (2019). Hubungan seleksi sdm dengan prokduktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Dr. M. Djamil Padang. In *CHMK NURSING SCIENTIFIC JOURNAL p-ISSN* (Vol. 3).
- Schaufeli, W. B., & Baker, A. B. (2010). *The conceptualization and measurement of work engagement*. Psychology Press.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda’s health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>

- Setiawan, A. H., & Negoro, D. A. (2023). Relationship Between Career Development, Employee Engagement and Employee Performance. *Jurnal Pendidikan Tambusi*, 07(1), 4679–4688.
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik sdm, job crafting dan work engagement terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Siskawaty, & Rosiana, R. (2018). Peran keterikatan kerja dan keterikatan organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 02(5), 77–84.
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis dukungan organisasional persepsian dan employee engagement terhadap kinerja karyawan: Kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan (JMK)*, 9(3), 286–304.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. MK Semarang. In *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* (Vol. 2, Issue 2).
- Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja melalui work engagement terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 60000. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Turnip, E., & Mega Desiana, P. (2023). Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi work engagement dan komitmen afektif. 8(7). <https://doi.org/10.36418/syntax-literare.v7i10.13030>
- Utami, V. P., Zakiy, M., Utami, V. P., & Zakiy, M. (2020). Linking leader member exchange and person supervisor fit: The mediating role of employee work engagement journal of leadership in organization. In *Journal of Leadership in Organizations* (Vol. 2, Issue 2).
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived organization support dan talent management terhadap kinerja karyawan malalui employee engagement. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Wibisono, J., Rianti, M., & Hanif, H. (2022). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1174–1189. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4676>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.
- Yulia, L., & Sanusi, F. (2021). Perceived organizational support dan task performance : Peran mediasi work engagement. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 117–125. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13079>
- Yulivianto, T. S. (2019). Job crafting dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1017–1028.
- 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.
- Yuwana Irwandi, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh work-life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). In *Journal of Business Management Education |* (Vol. 7, Issue 2).



## Lampiran

### Lampiran 1. Tabulasi Hasil dan Karakteristik Penelitian

No	Tahun	Peneliti	Sinta	Judul	Korelasi (r)	N	Subjek	Bidang
1	2013	Rini & Hazizma, L. S	S3	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya)	0.464	79	Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya	Instansi pendidikan
2	2015	Cendani & Tjahjaningsih	S2	Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi	0.378	140	Karyawan Bank Jateng	Perbankan
3	2015	Joushan, S. A et al	S2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	0.128	73	Karyawan PT PLN Bekasi	Jasa Penyedia Listrik
4	2016	Astuti et al	S3	Pengaruh <i>Work Engagement</i> pada Kinerja Bendahara Pengeluaran dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi	0.575	110	Karyawan BLU bendahara Univ Udaya	Instansi pendidikan
5	2016	Dusauw, A. C et al	S6	Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado	0.349	70	Karyawan PT Bank Sulut Go Manado	Perbankan
6	2016	Pitoyo, D. J & Sawitri, H. S	S5	<i>Transformational Leadership, Meaning in Work, Leader Member Exchange (LMX), Job Performance dan Work Engagement</i>	0.380	213	Karyawan PT. Kusumaputra Santosa	<i>Garment</i>
7	2017	Ardi et al	S4	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT	0.414	92	Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Surabaya	Jasa komunikasi

Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)									
8	2017	Kusumawati, R. A	S3	Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia	0.754	13	Karyawan D3 FE UII	Pendidikan	
9	2017	Muliawan et al	S4	Pengaruh Keterikatan Karyawan ( <i>Employee Engagement</i> ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang	0.514	77	Karyawan PT. Badja Baru Palembang	Manufaktur karet	
10	2018	Puspa & Sagala	S3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y	0.364	149	Karyawan Bank BRI Kabupaten Wonosobo	Perbankan	
11	2018	Siskawaty & Rostiana, R	S4	Peran Keterikatan Kerja dan Keterikatan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	0.534	367	Karyawan PT. XYZ	-	
12	2019	Abdurrahman et al	S3	Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan <i>Internal Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi	0.335	92	Karyawan PDAM Tirta Satria	Jasa air minum	
13	2019	Albana, H	S3	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Work Engagement di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya	0.864	57	Karyawan PT. Terminal Teluk Lamongan	Komoditas (Jasa Pelabuhan)	
14	2019	Emmywati et al	S5	Job Crafting, Work Engagement and Sustainable for Employee Performance in Directorate of Telecommunications Direktorat General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta	0.239	60	Karyawan Kominfo Jakarta	Pegawai kementerian (Pemerintahan)	
15	2019	Hali, A. M	S3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi pada	0.472	60	Karyawan PT. Indo Putra Harapan	Manufaktur (Produksi makanan)	



				Divisi Produksi PT. Indo Putra (Harapan Sukses Makmur)			Sukses Makmur Kediri	
16	2019	Justina et al	S5	Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Variabel Mediasi <i>Work Engagement</i> pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bengkulu	0.746	69	Karyawan PT. PLN Bengkulu	Jasa listrik
17	2019	Qodariah	S5	Analisis Deskripsi Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan: <i>Ability (A), Effort (E), Support (S)</i> PT Surveyor Indonesia	0.363	120	Karyawan PT. Surveyor Indonesia	Jasa inspeksi dan audit
18	2019	Rum, B et al	S6	Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado	0.063	80	Karyawan PT. Telkom Manado	Jasa Komunikasi
19	2019	Setyawati, S. M & Nugrohoseno, D	S3	Praktik SDM, <i>Job Crafting</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	0.517	70	Karyawan PT. polowijo Gosari Gresik	Manufaktur pupuk
20	2019	Wahyuni	S3	<i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Talent Management</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i>	0.485	56	Karyawan PT PLN Sidoharjo	Jasa listrik
21	2019	Wicaksono & Rahmawati	S3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor	0.821	33	Karyawan DSITD IPB	Instansi pendidikan
22	2019	Yulivianto, T. S	S3	<i>Job Crafting</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja	0.294	98	Karyawan PT. Garam	Manufaktur (Produksi garam)
23	2019	Yusuf, R. M et al	S6	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja	0.141	35	Karyawan CV. Indospice Manado	Transportasi Ekspor

				terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Mando				
24	2020	Anugrahito, D & Muafi	S4	Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-Evaluation terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement	0.133	48	Karyawan Starup di BLOCK71 Yogyakarta	-
25	2020	Fachrurazi et al	S4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement dan Budaya Organisasi pada PT TOA Bekasi	-0.204	101	Karyawan PT TOA Bekasi	Elektronika
26	2020	Herwati, Y et al	S4	Keterkaitan antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi	0.595	82	Karyawan Biro Perjalanan di Kota Palembang	Jasa Pariwisata
27	2020	Noviardy & Aliya	S4	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)	0.175	191	Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng	Perkebunan sawit
28	2020	Siswanti & Pratiwi	S3	Analisis Dukungan Organisasional Persepsian dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi	0.225	185	Karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk	Manufaktur semen
29	2020	Sucahyowati & Hendrawan	S5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MK Semarang	0.610	30	Karyawan PT. MK Semarang	Komoditas Transportasi
30	2020	Utami, V. P & Zakiy, M	S2	Linking Leader Member Exchange And Person Supervisor Fit With Employee Performance: The Mediating Role Of Employee Work Engagement	0.684	132	Karyawan Bank Syariah di Yogyakarta	Perbankan

31	2021	Cahyandani	S3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya	0.676	63	Karyawan PT. Taspen Surabaya	Asuransi
32	2021	Diana & Agus	S3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	0.577	45	Karyawan UD. Zacyndo Tuban dan Mojokerto	Manufaktur Garmen
33	2021	Haedar, C. S et al	S6	Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado	0.216	35	Karyawan PT. Pegadaian Manado	Keuangan
34	2021	Putra, B. C et al	S5	The Effect of Transformational Leadership and Involvement on Employee Performance with Intrinsic Motivation as The Mediating Variable	-0.247	50	Karyawan Hotel Ashofa Sidoarjo	Akomodasi
35	2021	Sarinah, L & Rachmayanty, I	S4	Keterikatan Kerja (Work Engagement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Patriot Bekasi	0.299	49	Karyawan PT. BPRS Patriot Bekasi	Perbankan
36	2021	Yulia, L & Sanusi, F	S5	<i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Task Performance</i> : Peran Mediasi <i>Work Engagement</i>	0.373	132	Karyawan PT. Latinusa Banten	Manufaktur Tinplate
37	2022	Ajiardani, L. B & Anjaningrum, W. D	S3	Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan <i>Vosco Group</i> ?	0.275	37	Karyawan Vosco Group	Kuliner
38	2022	Arfinasari & Prabowo	S4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup	0.223	30	Karyawan PT. Perintis Teknologi Internasional	Jasa Tekonologi Informasi (IT)

				PT Perintis Teknologi Internasional di Malang				
39	2022	Irwandi, F. Y & Sanjaya, A	S3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)	0.378	80	Karyawan Bankaltimtara Syariah	Perbankan
40	2022	Natakusumah, M. O et al	S4	Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterukatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bandung	0.166	50	Karyawan Coffeeshop Cububur Bogor	Kuliner
41	2022	Pramudianto et al	S4	Antecedent Kinerja Karyawan pada <i>Coffe Shop</i> di Provinsi DKI Jakarta	0.543	75	Karyawan Coffe Shop di DKI Jakarta	Kuliner
42	2022	Prasetyani, I. W & Desiana, P. M	S4	Mediasi <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil	0.210	224	Pegawai Negri Sipil Direktorat Jenderal Kesehatan	Pegawai Negri
43	2022	Rahmatia et al	S4	Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Karyawan saat Masa Pandemi Covid-19	0.525	122	Karyawan Kimia Farma Jayapura	Kesehatan
44	2022	Rahmayani, W. E & Wikaningrum, T	S5	Analisis <i>Perceived Organizational Support</i> , Dukungan Atasan dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19	0.338	100	Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Negri Sipil di Jepara	Pegawai Negri
45	2022	Syafitri, R. A & Iryanti, E	S4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000	0.788	99	Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya	Jasa Pengiriman
46	2022	Wahyuni, R et al	S5	<i>Work Engagement</i> , Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial	0.202	80	karyawan generasi milenial di Kota Padang	-

47	2023	Mulyadi, T et al	S5	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi	0.166	49	Karyawan Kedai Kopi Kota Lembang Bandung	Kuliner
48	2023	Irvan, M, et al	S4	JD-R Model: Pengaruh Sumber Daya, Keterlibatan Kerja dan Tuntutan terhadap Kinerja Karyawan	0.7693	103	Karyawan PT. X Tangerang	Manufaktur
49	2023	Putuhena, H	S3	Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing	0.122	80	Karyawan Leasing di Kota Ambon	<i>Leasing</i>
50	2023	Rahmansyah, A. M et al	S5	The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance	0.183	54	Karyawan Coffeeshop Lowokwaru Malang	Kuliner
51	2023	Setiawan, A. H & Negoro, D. A	S5	Relationship Between Career Development, Employee Engagement and Employee Performance	-0.093	125	Karyawan PT. Feni Haltim	Manufaktur Feronikel
52	2023	Turnip, E & Desiana, P. M	S4	Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi <i>Work Engagement</i> dan Komitmen Afektif	0.360	358	Karyawan tetap di Bank Papua	Perbankan

No	Tahun	Peneliti	Judul	Hasil
1	2013	Rini & Hazizma, L. S	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya)	Keterlibatan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan sebesar 0.464.
2	2015	Cendani & Tjahjaningsih	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.378. Secara keseluruhan, EE, modal sosial dan OCB berpengaruh terhadap kinerja dengan besaran, EE sebesar 0.378; modal sosial sebesar 0.259; OCB sebesar 0.292 (0.378 > 0.292 > 0.259)
3	2015	Joushan, S. A et al	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	<i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh secara sig terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0.128. Tingkat EE karyawan kurang menentukan peningkatan kinerja karyawan.
4	2016	Astuti et al	Pengaruh <i>Work Engagement</i> pada Kinerja Bendahara Pengeluaran dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi	<i>Work engagement</i> berpengaruh pada kinerja sebesar 0.575, di mana individu yang memiliki WE yang tinggi cenderung lebih kreatif, produktif dan motivasi kerja yang ekstra.
5	2016	Dusauw, A. C et al	Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado	Keterlibatan kerja berpengaruh sig terhadap kinerja karyawan sebesar 0.349. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan aspek keterlibatan kerja diantaranya: partisipasi kerja, kerjasama, keikutsertaan kegiatan dan tanggung jawab pada pekerjaan.
6	2016	Pitoyo, D. J & Sawitri, H. S	<i>Transformational Leadership, Meaning in Work, Leader Member Exchange (LMX), Job Performance</i> dan <i>Work Engagement</i>	<i>Work engagement</i> berpengaruh terhadap job performance sebesar 0.380. WE mampu memediasi <i>leader member exchange</i> terhadap JP, menunjukkan bahwa pengaruh langsung LMX pada <i>job performance</i> ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung variabel LMX pada JP melalui variabel mediasi WE.
7	2017	Ardi et al	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)	<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.414. Karyawan yang terikat dengan perusahaan dalam bekerja maka akan berdampak pada capaian kinerja karyawan meningkat.

8	2017	Kusumawati, R. A	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia	<i>Employee engagement</i> memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.754 namun tidak signifikan.
9	2017	Muliawan et al	Pengaruh Keterikatan Karyawan ( <i>Employee Engagement</i> ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang	Keterikatan memiliki pengaruh yang signifikan dengan hubungan sebesar 0.514. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan terus berusaha berkembang dan mengembangkan diri dan perusahaan.
10	2018	Puspa & Sagala	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hubungan sebesar 0.364. Selain itu, EE & komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
11	2018	Siskawaty & Rostiana, R	Peran Keterikatan Kerja dan Keterikatan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Keterikatan kerja hubungan positif sebesar 0.534 terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterikatan organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
12	2019	Abdurrahman et al	Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan <i>Internal Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi	<i>Employee engagement</i> memiliki hubungan positif sebesar 0.335 terhadap kinerja. Selain itu, EE memediasi hubungan motivasi kerja otonom terhadap kinerja dan memediasi secara parsial hubungan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan.
13	2019	Albana, H	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Work Engagement di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya	<i>Work engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.864. Selain itu, WE memediasi hubungan antara <i>job crafting</i> dengan kinerja karyawan. Pengaruh JC terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung berbeda, jika secara langsung JC tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan pada saat melakukan JC baik JC-nya tinggi maupun tidak kinerja karyawan akan tetap meningkat karena karyawan dalam melakukan pekerjaannya hanya berfokus pada hasil kerja serta target dan tidak menjadikan JC sebagai acuan
14	2019	Emmywati et al	Job Crafting, Work Engagement and Sustainable for Employee Performance in Directorate of Telecommunications Direktorat General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta	Keterikatan kerja berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan sebesar 0.288.
15	2019	Hali, A. M	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.472. Tingginya aspek keterikatan kerja

			Komitmen Organisasi (Studi pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)	<i>absorption</i> dan <i>vigor</i> memengaruhi dalam kinerja karyawan di perusahaan.
16	2019	Justina et al	Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Variabel Mediasi <i>Work Engagement</i> pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bengkulu	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.746. Karyawan yang memiliki <i>work engagement</i> yang tinggi akan cenderung lebih produktif, kreatif, di mana karyawan termotivasi dalam bekerja serta bersemangat dan antusias, serta cenderung mengarahkan seluruh kemampuan demi tercapai tujuan organisasi.
17	2019	Qodariah	Analisis Deskripsi Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan: <i>Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia</i>	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.363. Keterikatan kerja dapat mengakibatkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Selain itu, keterikatan dapat menyebabkan kesadaran, motivasi intrinsik, dan kreativitas.
18	2019	Rum, B et al	Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado	Keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.063.
19	2019	Setyawati, S. M & Nugrohoseno, D	Praktik SDM, <i>Job Crafting</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	<i>Work engagement</i> berhubungan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.517. Keterikatan kerja yang kuat disebabkan karena sikap dan persepsi terhadap ikatan pekerjaan yang mereka tekuni. Selain itu, keterikatan pada pekerjaan cenderung lebih fokus pada <i>in-role performance</i> dan ingin terus meningkatkan performakerjanya.
20	2019	Wahyuni	<i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Talent Management</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i>	Keterikatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan korelasi sebesar 0.485. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan termotivasi untuk memberi usaha yang terbaik pada perusahaan.
21	2019	Wicaksono & Rahmawati	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0.821. Elemen EE <i>vigor, dedication</i> dan <i>absorption</i> yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
22	2019	Yulivianto, T. S	<i>Job Crafting</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sebesar 0.294. PT. Garam meningkatkan keterikatan kerja dengan mengikutkan karyawan dalam kegiatan diskusi.



23	2019	Yusuf, R. M et al	Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Mando	Keterikatan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0.141.
24	2020	Anugrahito, D & Muafi	Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-Evaluation terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif sebesar 0.133 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa <i>work engagement</i> tidak memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.
25	2020	Fachrurazi et al	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement dan Budaya Organisasi pada PT TOA Bekasi	<i>Work engagement</i> berpengaruh negatif sebesar -0.204 terhadap kinerja. WE tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
26	2020	Herwati, Y et al	Keterkaitan antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 0.595. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterikatan kerja 16.6%.
27	2020	Noviardy & Aliya	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)	EE berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.175. Determinasi pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16.9%. Keterikatan kerja karyawan mampu meningkatkan performa dalam pekerjaan di perusahaan.
28	2020	Siswanti & Pratiwi	Analisis Dukungan Organisasional Persepsian dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi	EE berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.225. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dengan perusahaan dan pekerjaan, ditandai dengan rasa antusias dan bangga dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam bekerja. Pengaruh keterikatan dengan persentase 89.7%.
29	2020	Sucahyowati & Hendrawan	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MK Semarang	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.610. Kinerja organisasi, kinerja tim akan lebih baik jika kinerja karyawan baik dan dibarengi dengan

				keterikatan kerja karyawan. Pengaruh keterikatan kerja dengan persentase 32.7%.
30	2020	Utami, V. P & Zakiy, M	Linking Leader Member Exchange And Person Supervisor Fit With Employee Performance: The Mediating Role Of Employee Work Engagement	<i>Work engagement</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.684. Keterikatan kerja yang kuat akan mengarah pada kinerja karyawan yang tinggi.
31	2021	Cahyandani	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.676. Keterikatan karyawan akan menimbulkan antusias dalam bekerja, sehingga karyawan yang memiliki keterikatan yang baik cenderung bekerja yang optimal dan memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.
32	2021	Diana & Agus	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan korelasi sebesar 0.577. Keterikatan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan program retensi karyawan.
33	2021	Haedar, C. S et al	Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado	Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0.216 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterikatan kerja yang tinggi tidak selalu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.
34	2021	Putra, B. C et al	The Effect of Transformational Leadership and Involvement on Employee Performance with Intrinsic Motivation as The Mediating Variable	Keterikatan kerja memiliki hubungan negatif sebesar -0.247 dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal itu menunjukkan bahwa WE terhadap kinerja tidak berpengaruh.
35	2021	Sarinah, L & Rachmayanty, I	Keterikatan Kerja (Work Engagement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Patriot Bekasi	Keterikatan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan. Keterikatan kerja yang cukup baik, tidak cukup atau hanya memberi pengaruh yang kecil pada peningkatan kinerja karyawan.
36	2021	Yulia, L & Sanusi, F	<i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Task Performance</i> : Peran Mediasi <i>Work Engagement</i>	<i>Work engagement</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.373. Selain itu, WE mampu memediasi hubungan <i>perceived organizational support</i> terhadap kinerja karyawan.
37	2022	Ajiardani, L. B & Anjaningrum, W. D	Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan <i>Vosco Group</i> ?	Keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0.275. Keterikatan kerja memiliki peran mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan,

				di mana kinerja dapat ditingkatkan dengan keterikatan kerja yang kuat.
38	2022	Arfinasari & Prabowo	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang	Keterikatan kerja memiliki hubungan positif sebesar 0.223 terhadap kinerja, namun tidak signifikan. Perlunya pengoptimalan keterikatan kerja pada karyawan dalam menumbuhkan kinerja.
39	2022	Irwandi, F. Y & Sanjaya, A	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)	<i>Work engagement</i> memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan dan positif dengan korelasi sebesar 0.378. Selain itu, pengaruh WE terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.
40	2022	Natakusumah, M. O et al	Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterukatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bandung	Keterikatan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
41	2022	Pramudianto et al	Antecedent Kinerja Karyawan pada <i>Coffe Shop</i> di Provinsi DKI Jakarta	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan dan positif dengan korelasi sebesar 0.543.
42	2022	Prasetyani, I. W & Desiana, P. M	Mediasi <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil	<i>Work engagement</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0.210. Karyawan yang memiliki WE tinggi akan memiliki semangat dan <i>energy</i> yang tinggi untuk terlibat dan proaktif dalam bekerja.
43	2022	Rahmatia et al	Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Karyawan saat Masa Pandemi Covid-19	Keterikatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan korelasi sebesar 0.525. Determinasi korelasi sebesar 27.6% keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
44	2022	Rahmayani, W. E & Wikaningrum, T	Analisis <i>Perceived Organizational Support</i> , Dukungan Atasan dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0.338.
45	2022	Syafitri, R. A & Iryanti, E	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan korelasi 0.788. WE mampu memediasi disiplin kerja

			Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000	terhadap kinerja sebesar 0.208 dan juga memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.675.
46	2022	Wahyuni, R et al	<i>Work Engagement</i> , Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan korelasi 0.202
47	2023	Mulyadi, T et al	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi	Keterikatan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
48	2023	Irvan, M, et al	JD-R Model: Pengaruh Sumber Daya, Keterlibatan Kerja dan Tuntutan terhadap Kinerja Karyawan	Keterikatan kerja memiliki dampak signifikan serta berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0.769.
49	2023	Putuhena, H	Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing	Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0.122. Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan merasa lebih produktif. Hal itu membuat karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta meningkatkan kinerja.
50	2023	Rahmansyah, A. M et al	The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance	<i>Work engagement</i> berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0.183.
51	2023	Setiawan, A. H & Negoro, D. A	Relationship Between Career Development, Employee Engagement and Employee Performance	Keterikatan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
52	2023	Turnip, E & Desiana, P. M	Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi <i>Work Engagement</i> dan Komitmen Afektif	<i>Work engagement</i> berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0.360. WE juga mampu memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja karyawan sebesar 0.235.

**Aspek Work Engagement**

<b>Tahun</b>	<b>Pengembang Aspek</b>	<b>Aspek</b>	<b>Data Penelitian</b>
1990	Kahn	Membantu Kerja sama Kooperatif Semangat Tanggung jawab	Emmywati et al (2019)
2002	Schaufeli et al	Vigor Dedication Absorption	Ardi et al (2017), Rahmayani, W. E & Wikaningrum, T (2022), Yulivianto, T. S (2019), Rahmatia et al (2022)
2003	Schaufeli & Bakker	Vigor Dedication Absorption	Siswanti & Pratiwi (2020), Wicaksono & Rahmawati (2019), Astuti et al (2016)
2006	Schaufeli et al	Vigor Dedication Absorption	Puspa & Sagala (2018), Prasetyani, I. W & Desiana, P. M (2022), Utami, V. P & Zakiy, M (2020), Setyawati, S. M & Nugrohoseno, D (2006), Justina et al (2019), Siskawaty & Rostiana, R (2018), Turnip, E & Desiana, P. M (2023), Herwati, Y et al (2020)
2010	Bakker dan Leiter	Vigor Dedication Absorption	Raihan & Sagala (2018)
2011	White	Individual Manager Executive	Muliawan et al (2017)
2014	Tims et al	Vigor Dedication Absorption	Albana, H (2019)
2016	Lewiuci & Mustamu	Vigor Dedication Absorption	Hali, A. M (2019)
2017	Putri & Soedarsono	Vigor Dedication Absorption	Cahyandani (2021)
2017	Schaufeli & Bakker	Vigor Dedication Absorption	Syafitri, R. A & Iryanti, E (2022)
2019	Hali	Vigor Dedication Absorption	Diana (2021)
2020	Preacher, K. J & Hayes, A. F	Vigor Dedication Absorption	Irvan, M, et al (2023)
2020	Yu et al	Energi Tujuan Kekuatan Semangat	Ajiardani, L. B & Anjaningrum, W. D (2022)

**Aspek Kinerja karyawan**

<b>Tahun</b>	<b>Pengembang Aspek</b>	<b>Aspek</b>	<b>Data Penelitian</b>
1993	Viswesvaran	Effort Job Knowledge Quantity Quality Compliance with rules Interpersonal Competence	Diana (2021), Hali, A. M (2019)
1997	Tsui et al	Kuantitas kerja Kualitas Kerja Efisiensi karyawan Kemampuan Ketepatan Pengetahuan Kreativitas	Rahmayani, W. E & Wikaningrum, T (2022)
2006	Mathis dan Jackson	Kuantitas Kualitas Ketepatan waktu Kehadiran Kemampuan bekerja sama	Albana, H (2019)
2006	Robbins	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen kerja	Sucahyowati & Hendrawan (2020), Ardi et al (2017)
2008	Hasibuan	Prestasi Kedisiplinan Kerjasama Tanggung jawab.	Setyawati, S. M & Nugrohoseno, D (2019)
2008	Prawirosentono	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Kemampuan bekerja sama Inisiatif	Siswanti & Pratiwi (2020)
2009	Rivai	Kualitas Kuantitas Pengetahuan Waktu	Noviardy & Aliya (2020)
2010	Dessler	Kualitas Kuantitas Pengetahuan	Muliawan et al (2017)
2011	BKN	Kualitas	Wicaksono & Rahmawati (2019)

		Kuantitas Waktu	
2012	Bangun	Kualitas Kuantitas Tanggung jawab Ketepatan waktu Kerja sama	Justina et al (2019)
2013	Bernardin & Russell	Kemampuan dan sifat Usaha Dukungan	Prasetyani, I. W & Desiana, P. M (2022)
2014	Pirzada et al	Menyelesaikan pekerjaan Meningkatkan pekerjaan Menikmati pekerjaan Ketidaksediaan pekerjaan Penambahan pekerjaan	Emmywati et al (2019)
2014	Koopmans et al	<i>Task Performance</i> <i>Contextual Performance</i> <i>Adaptive Performance</i>	Herwati, Y et al (2020)
2015	Wasasih	<i>Capability</i> <i>Initiative</i> <i>Promptness</i> <i>Quality</i>	Astuti et al (2016)
2016	Edison et al	Target Kualitas Waktu penyelesaian Taat asas	Puspa & Sagala (2018)
2016	Koopmans et al	<i>Task performance</i>	Turnip, E & Desiana, P. M (2023)
2016	Robbins	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Kehadiran Kooperaitf	Syafitri, R. A & Iryanti, E (2022), Utami, V. P & Zakiy, M (2020), Yulivianto, T. S (2019), Siskawaty & Rostiana, R (2018)
2017	Edison et al	Target Kualitas Waktu penyelesaian Taat asas	Raihan & Sagala (2018)
2017	Handoyo dan Setiawan	Kuantitas Kualitas Ketepatan waktu Kehadiran Kemampuan bekerja sama.	Wahyuni (2019)

---

2018	Widyastuti, T & Hidayat, R	Kinerja tugas Kinerja kontekstual Perilaku kerja kontraprodukti	Irvan, M, et al (2023)
2020	Carvalho et al	Kinerja Tugas Kinerja Kontekstual Kinerja Adaptif	Ajiardani, L. B & Anjaningrum, W. D (2022)

---

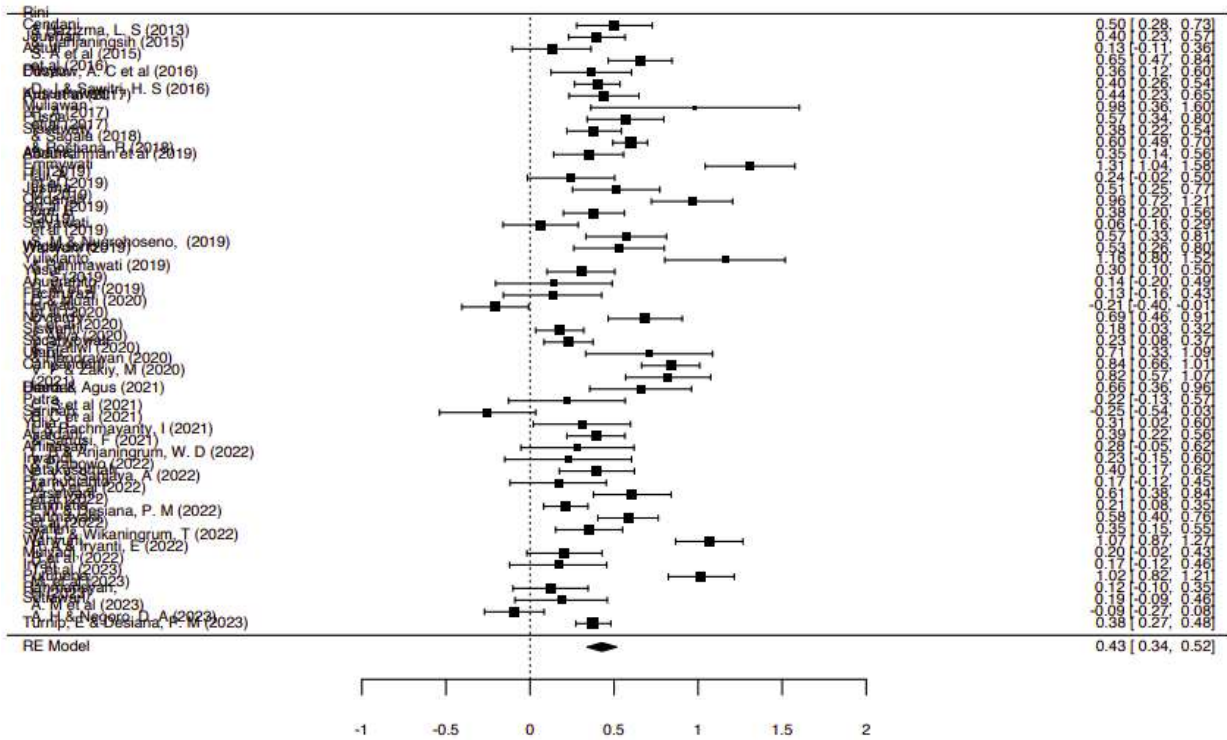


## Lampiran 2. Hasil Heterogen

Heterogeneity Statistics

Tau	Tau <sup>2</sup>	I <sup>2</sup>	H <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	df	Q	p
0.297	0.0884 (SE= 0.0204 )	89.11%	9.182	.	51.000	396.841	< .001

## Lampiran 3. Forest Plot



## Lampiran 4. Konsistensi korelasi *work engagement* dan kinerja karyawan di Indonesia

Random-Effects Model (k = 52)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.428	0.0447	9.58	< .001	0.340	0.515

Note. Tau<sup>2</sup> Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

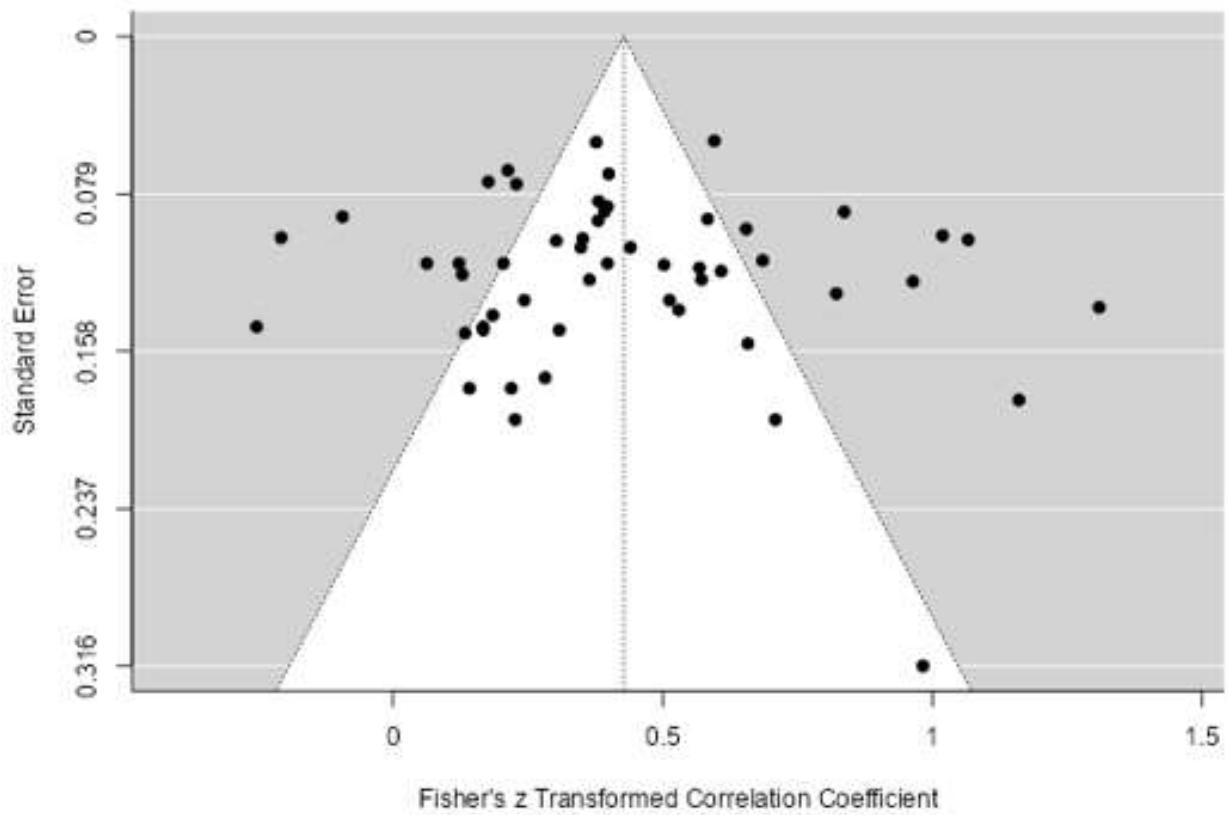
Lampiran 5. Hasil Publikasi Bias

Publication Bias Assessment

Test Name	value	p
Fail-Safe N	52.000	.
Kendalls Tau	0.033	0.728
Egger's Regression	0.837	0.402

Note. Fail-safe N Calculation Using the Orwin Approach

Lampiran 6. Funnel Plot



Lampiran 7. Konsistensi korelasi *work engagement* dan kinerja karyawan di bidang perbankan

Random-Effects Model (k = 7)

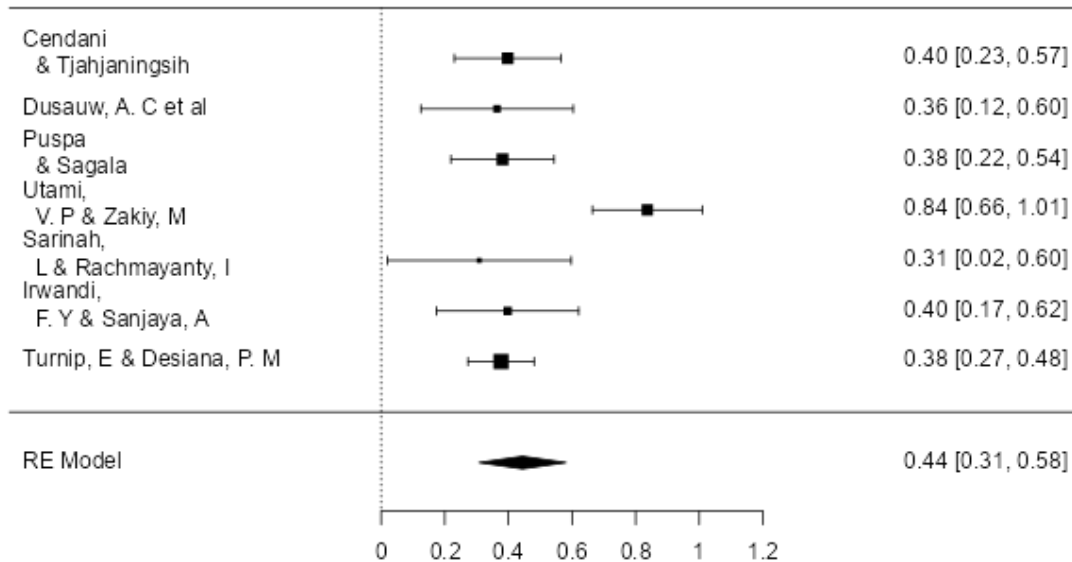
	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.444	0.0699	6.36	< .001	0.307	0.581

Note. Tau<sup>2</sup> Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Heterogeneity Statistics

Tau	Tau <sup>2</sup>	I <sup>2</sup>	H <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	df	Q	p
0.156	0.0245 (SE= 0.0196 )	75.43%	4.071	.	6.000	23.767	< .001

Forest Plot



Lampiran 8. Konsistensi korelasi *work engagement* dan kinerja karyawan di bidang manufaktur

Random-Effects Model (k = 9)

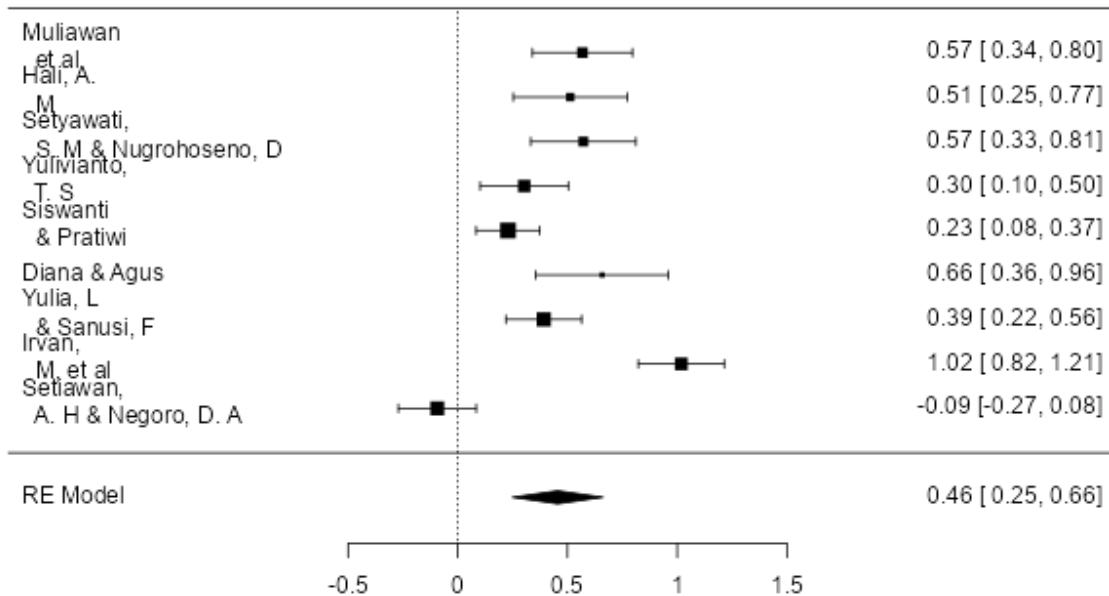
	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.456	0.106	4.31	<.001	0.248	0.663

Note. Tau<sup>2</sup> Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Heterogeneity Statistics

Tau	Tau <sup>2</sup>	I <sup>2</sup>	H <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	df	Q	p
0.298	0.0886 (SE= 0.0503 )	89.31%	9.354	.	8.000	81.778	<.001

Forest Plot



Lampiran 9. Konsistensi korelasi *work engagement* dan kinerja karyawan di bidang jasa

Random-Effects Model (k = 10)

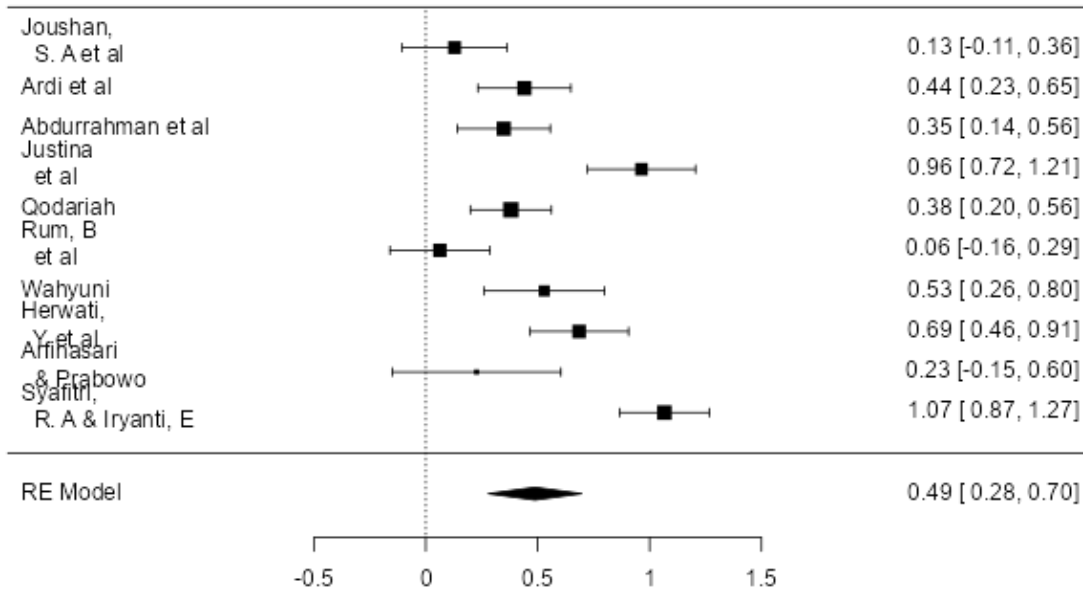
	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.488	0.107	4.56	< .001	0.278	0.697

Note. Tau<sup>2</sup> Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Heterogeneity Statistics

Tau	Tau <sup>2</sup>	I <sup>2</sup>	H <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	df	Q	p
0.316	0.0996 (SE= 0.0538 )	88.26%	8.518	.	9.000	78.128	< .001

Forest Plot



Lampiran 10. Konsistensi korelasi *work engagement* dan kinerja karyawan di bidang kuliner

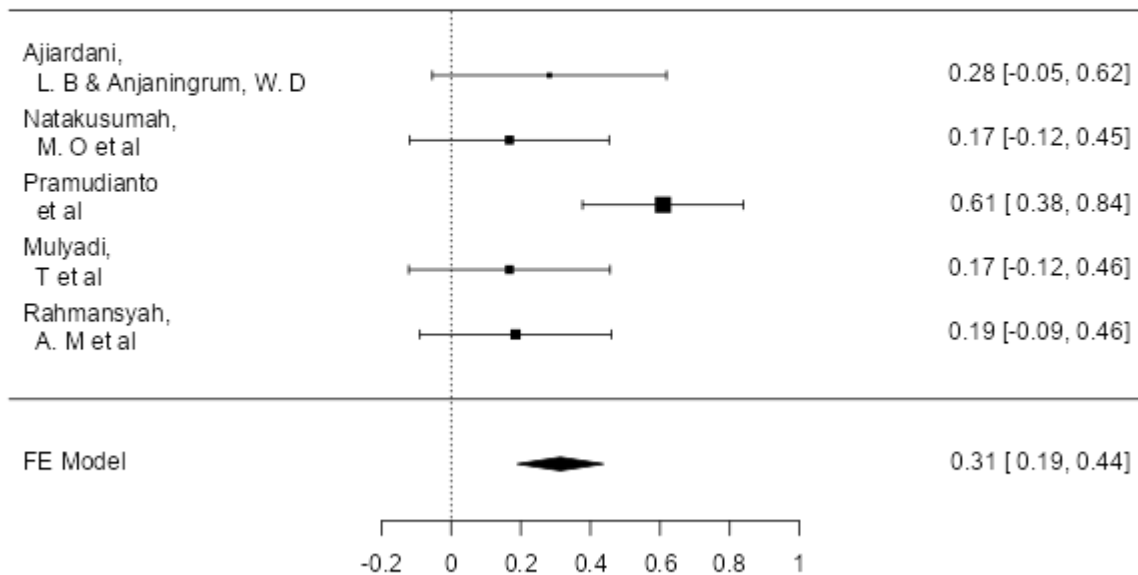
Fixed-Effects Model (k = 5)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.314	0.0632	4.96	< .001	0.190	0.438

Heterogeneity Statistics

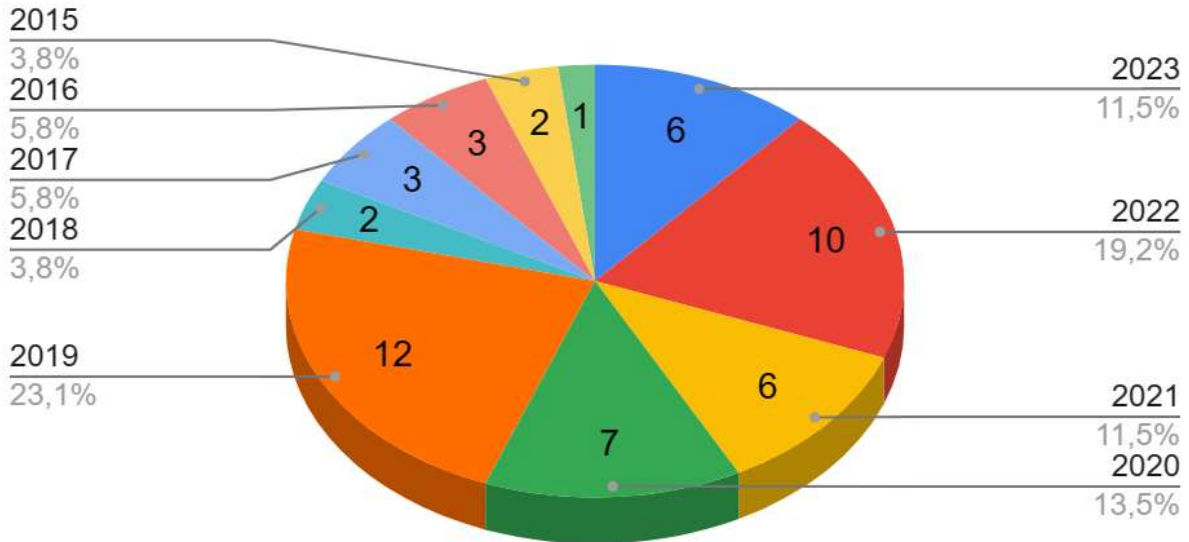
Tau	Tau <sup>2</sup>	I <sup>2</sup>	H <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	df	Q	p
0.000	0 (SE= NA)	56.12%	2.279	.	4.000	9.117	0.058

Forest Plot



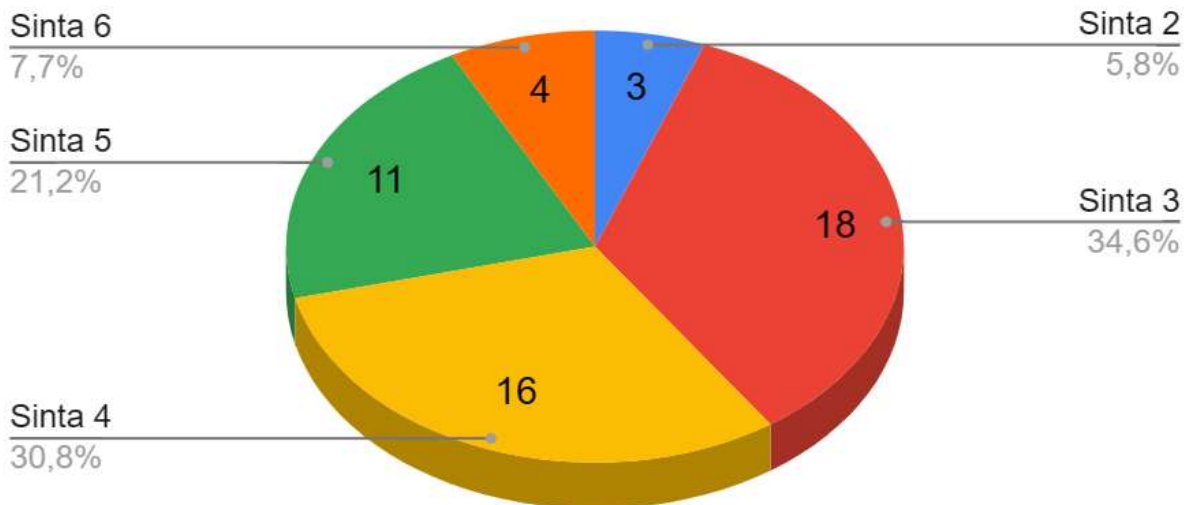
Lampiran 11. Tabulasi Data Berdasarkan Tahun Publikasi

## Tabulasi Data Berdasarkan Tahun Publikasi



Lampiran 12. Tabulasi Data Berdasarkan Indeks Sinta

## Tabulasi Data Berdasarkan Indeks Sinta



Lampiran 13. Persentase Populasi Berdasarkan Sektor Industri

Persentase Populasi Berdasarkan Sektor Industri

