

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan operasional Program Makan Bergizi Gratis (MBG). Populasi penelitian berjumlah 900 karyawan yang tersebar pada 18 unit SPPG di Kecamatan Purwodadi. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyebarkan tautan (link) kuesioner secara daring melalui Google Form kepada responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Sebanyak 277 responden mengisi kuesioner secara lengkap sehingga seluruh data dinyatakan layak dan memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		
Usia	Responden	%
< 20 Tahun	33	11,91%
21 – 30 Tahun	164	59,21%
31 – 40 Tahun	79	28,52%
> 41 Tahun	1	0,36%
Total	277	100,00%
Pendidikan	Responden	%
SD	10	3,61%
SMP	56	20,22%
SMA	151	54,51%
D3	31	11,19%
D4/S1	29	10,47%

Total	277	100,00%
Jabatan/Bagian	Responden	%
Tenaga Gizi	31	11,19%
Admin	63	22,74%
Petugas Dapur	134	48,38%
Petugas Distribusi	49	17,69%
Total	277	100%
Pekerja SPPG	Responden	%
SPPG Pimpinan Muhammadiyah	11	3,97%
SPPG Polres Grobogan Yayasan Kemala Bayangkari Danyang	21	7,58%
SPPG Kalongan II	15	5,42%
SPPG Pancasila Berkah Abadi Jl. Banyuono	22	7,94%
SPPG Sambak Danyang Purwodadi	34	12,27%
SPPG Sidom Jl. A Yani	18	6,50%
SPPG 2 Polres Grobogan Kemala Nglejok	26	9,39%
SPPG Pancasila Berkah Abadi Nglejok	15	5,42%
SPPG Ngurangan	8	2,89%
SPPG Kuripan Majenang	19	6,86%
SPPG Srikandi Purwodadi Jl. Untung Suropati	13	4,69%
SPPG Cingkrong Purwodadi	7	2,53%
SPPG Purwodadi Ngraji Yayasan Assalam Ngancar Kenteng	15	5,42%
SPPG Genuksuran Yayasan Haji Ahmad Sholeh Kalinyamatan	9	3,25%
SPPG Nambuhan 1 Purwodadi	17	6,14%
SPPG Jl. D.I Panjaitan Rumah Kreatif	9	3,25%
SPPG Purwodadi 3 Soponyono V Jetis	7	2,53%
SPPG Purwodadi 2 Jl. Harjuna III	11	3,97%
Total	277	100%

Sumber: Data diolah 2026

Tabel 4.1 diatas, mayoritas responden berada pada kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 164 orang (59,21%), diikuti kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 79 orang (28,52%), usia di bawah 20 tahun sebanyak 33 orang (11,91%), sedangkan responden yang berusia di atas 41 tahun hanya 1 orang (0,36%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja SPPG di Kecamatan Purwodadi didominasi oleh kelompok usia produktif. Dominasi kelompok usia 21-30 tahun mengindikasikan

bahwa operasional SPPG lebih banyak dijalankan oleh tenaga kerja usia muda yang umumnya memiliki kondisi fisik yang prima, kemampuan beradaptasi yang baik, serta produktivitas yang tinggi dalam menjalankan aktivitas operasional Program Makan Bergizi Gratis (MBG).

Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA, yaitu 151 orang (54,51%), kemudian SMP sebanyak 56 orang (20,22%), D3 sebanyak 31 orang (11,19%), D4/S1 sebanyak 29 orang (10,47%), dan SD sebanyak 10 orang (3,61%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berasal dari kelompok lulusan SMA, sehingga hasil penelitian lebih banyak merepresentasikan persepsi karyawan dengan latar belakang pendidikan menengah.

Berdasarkan jabatan atau bagian pekerjaan, sebagian besar responden merupakan Petugas Dapur sebanyak 134 orang (48,38%), diikuti Admin sebanyak 63 orang (22,74%), Petugas Distribusi sebanyak 49 orang (17,69%), dan Tenaga Gizi sebanyak 31 orang (11,19%). Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas operasional Program MBG lebih banyak didukung oleh tenaga yang bertugas pada proses pengolahan makanan. Dominasi petugas dapur menunjukkan bahwa proses produksi dan penyiapan makanan merupakan aktivitas utama dalam operasional SPPG, sehingga kebutuhan tenaga kerja pada bagian tersebut lebih besar dibandingkan bagian administrasi, distribusi, maupun tenaga gizi.

Berdasarkan asal unit SPPG, responden berasal dari 18 unit SPPG yang tersebar di Kecamatan Purwodadi. Jumlah responden terbanyak berasal dari SPPG Sambak Danyang Purwodadi sebanyak 34 orang (12,27%), diikuti SPPG 2 Polres Grobogan

Kemala Nglejok sebanyak 26 orang (9,39%), SPPG Pancasila Berkah Abadi Jl. Banyuono sebanyak 22 orang (7,94%), serta SPPG Polres Grobogan Yayasan Kemala Bayangkari Danyang sebanyak 21 orang (7,58%). Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berasal dari SPPG Cingkrong Purwodadi dan SPPG Purwodadi 3 Sponyono V Jetis, masing-masing sebanyak 7 orang (2,53%). Persebaran responden yang berasal dari seluruh unit SPPG menunjukkan bahwa penelitian ini telah memperoleh representasi data dari setiap unit pelaksana Program MBG di Kecamatan Purwodadi sehingga mampu memberikan gambaran yang cukup komprehensif mengenai karakteristik karyawan SPPG.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Untuk mengetahui tanggapan responden, maka dilakukan analisis terhadap tanggapan responden berdasarkan kuesioner yang telah disebar. Setiap pertanyaan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) (Sugiyono, 2023). Skor untuk masing-masing pilihan jawaban diberikan bobot sebagai berikut:

1. STS= 1
2. TS = 2
3. N = 3
4. S = 4
5. SS = 5

Hasil perhitungan mean tersebut kemudian dikategorikan ke dalam klasifikasi tertentu agar memudahkan dalam penarikan kesimpulan mengenai tingkat job

performance pada karyawan SPPG. Kategori tersebut ditentukan berdasarkan rentang skor yang dihitung dengan rumus:

$$\text{Rentang} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Rentang} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan rentang skor tersebut, maka akan dibagi menjadi 5 (lima) kategori yang akan menggambarkan kualitas tanggapan mengenai variabel penelitian. Berikut kategori interpretasinya:

Tabel 4. 2 Kategori Tanggapan Responden

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,61	Rendah
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Tinggi
4,24 – 5,04	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2026)

4.2.1 Workload

Workload diartikan sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, baik dari aspek fisik maupun psikologis, dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut ini merupakan hasil analisis data deskriptif:

Tabel 4. 3 Workload

Kode	Item	Mean	Kriteria
X1.1	Target pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup tinggi	3,02	Sedang
X1.2	Pekerjaan saya sering menuntut tenaga dan konsentrasi tinggi	3,30	Sedang
X1.3	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	3,33	Sedang
X1.4	Saya harus bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi	3,39	Sedang
Rata-rata		3,26	Sedang

Sumber: Data diolah (2026)

Dari Tabel 4.3 terlihat bahwa mean skor workload sebesar 3,26 yang berada dalam kriteria sedang. Penilaian dengan skor tertinggi terdapat pada indikator X1.4 dengan nilai mean sebesar 3,39, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pekerjaannya menuntut tingkat ketelitian yang tinggi dalam menjalankan tugas. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), di mana karyawan dituntut untuk menjaga ketepatan proses produksi dan distribusi makanan agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, skor terendah terdapat pada indikator X1.1 dengan nilai mean sebesar 3,02, namun masih berada dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai target pekerjaan yang diberikan cukup tinggi, tetapi belum dirasakan sebagai beban kerja yang berlebihan.

4.2.2 Role Clarity

Role clarity diartikan sebagai tingkat kejelasan yang dimiliki karyawan mengenai tujuan pekerjaan, tanggung jawab, prosedur pelaksanaan tugas, serta

standar evaluasi kinerja yang harus dicapai sesuai dengan ekspektasi organisasi.

Hasil analisis data deskriptif dapat dilihat pada pemaparan berikut:

Tabel 4. 4 Role Clarity

Kode	Item	Mean	Kriteria
X2.1	Saya memahami tujuan dari pekerjaan yang saya lakukan	3,33	Sedang
X2.2	Pembagian tugas di tempat kerja saya sudah jelas	3,46	Tinggi
X2.3	Terdapat pedoman kerja yang jelas dalam melaksanakan tugas	3,46	Tinggi
X2.4	Saya mengetahui bagaimana kinerja saya dinilai	3,33	Sedang
Rata-rata		3,26	Sedang

Sumber: Data diolah (2026)

Dari Tabel 4.4 terlihat mean skor role clarity sebesar 3,40 berada dalam kriteria sedang. Penilaian dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan kode X2.2 dan X2.3 yaitu sebesar 3,46 yang menandakan bahwa karyawan telah memiliki kejelasan mengenai pembagian tugas serta pedoman kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan skor paling rendah ditemukan pada pernyataan kode X2.1 dan X2.4 yaitu sebesar 3,33, namun masih termasuk kriteria sedang. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami tujuan pekerjaan yang dilakukan serta bagaimana kinerja mereka dinilai oleh organisasi.

4.2.3 Employee Engagement

Employee engagement diartikan sebagai kondisi psikologis positif yang mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan penuh dalam bekerja. Hasil pengolahan data deskriptif ditampilkan di bawah ini:

Tabel 4. 5 Employee Engagement

Kode	Item	Mean	Kriteria
Z1.1	Saya dapat berkonsentrasi penuh saat melakukan pekerjaan saya	3,23	Sedang
Z1.2	Saya merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang sedang saya lakukan	3,32	Sedang
Z1.3	Waktu terasa berlalu dengan cepat ketika saya sedang bekerja	3,39	Sedang
Z1.4	Saya merasa memiliki energi yang tinggi saat bekerja	3,29	Sedang
Z1.5	Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	3,40	Sedang
Z1.6	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan pekerjaan	3,48	Tinggi
Z1.7	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya	3,41	Tinggi
Z1.8	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna dan tujuan yang penting	3,47	Tinggi
Z1.9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	3,44	Tinggi
Rata-rata		3,38	Sedang

Sumber: Data diolah (2026)

Dari Tabel 4.3 terlihat mean skor employee engagement sebesar 3,38 berada dalam kriteria sedang. Penilaian pernyataan skor tertinggi terdapat pada kode Z1.6 yaitu sebesar 3,48 yang menandakan bahwa karyawan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga tetap mampu mempertahankan semangat dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan skor paling rendah ditemukan pada penilaian pernyataan kode Z1.1 yaitu sebesar 3,23, namun masih termasuk kriteria

sedang. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya dapat berkonsentrasi penuh saat melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat keterlibatan dalam bekerja masih perlu ditingkatkan.

4.2.4 *Job Performance*

Job performance diartikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasil dari analisis data deskriptif disajikan berikut ini:

Tabel 4. 6 *Job Performance*

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y1.1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	3,32	Sedang
Y1.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan	3,61	Tinggi
Y1.3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	3,46	Tinggi
Y1.4	Saya berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah	3,51	Tinggi
Y1.5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik	3,50	Tinggi
Y1.6	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja	3,45	Tinggi
Rata-rata		3,47	Tinggi

Sumber: Data diolah (2026)

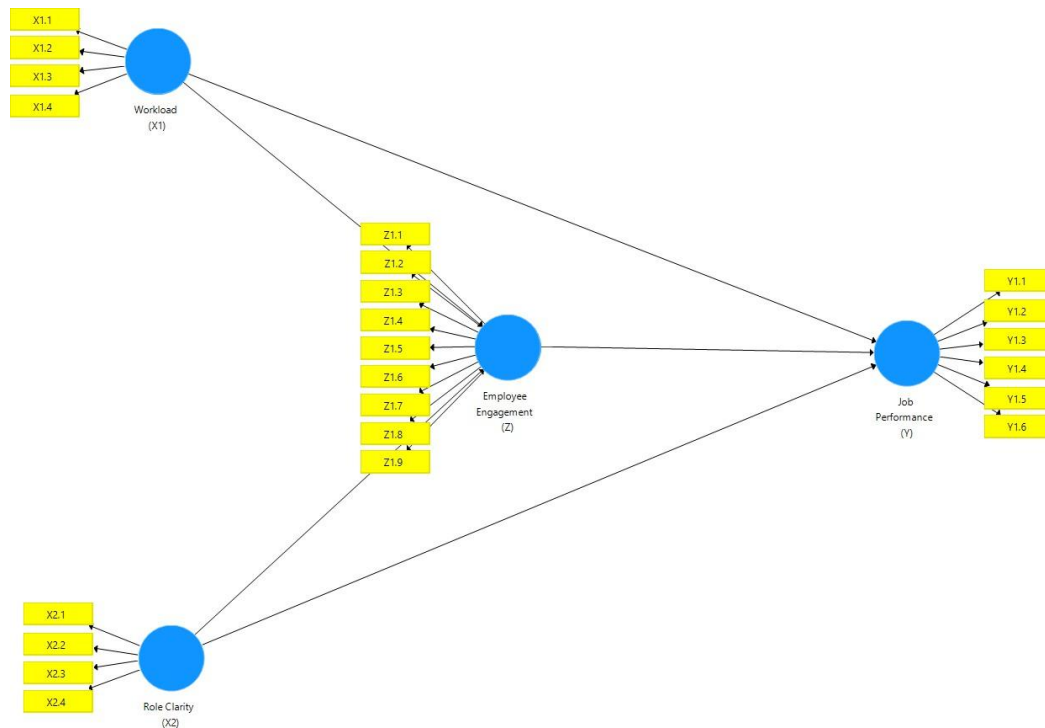
Dari Tabel 4.3 terlihat mean skor job performance sebesar 3,47 berada dalam kriteria tinggi. Penilaian pernyataan skor tertinggi terdapat pada kode Y1.2 yaitu sebesar 3,61 yang menandakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan jumlah yang telah ditargetkan oleh organisasi. Sedangkan skor paling rendah ditemukan pada penilaian pernyataan kode Y1.1 yaitu sebesar 3,32, namun masih termasuk kriteria sedang. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang optimal, sehingga kualitas hasil kerja masih perlu terus ditingkatkan.

4.3 Analisis Data

Pengolahan data dan evaluasi model dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Metode *Partial Least Square* (PLS) terdiri atas dua tahap analisis, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, sedangkan inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten melalui pengujian *coefficient of determinasi*, *effect size*, *path coefficient*, dan uji hipotesis. Melalui tahapan analisis tersebut, dapat diketahui kemampuan model penelitian dalam menjelaskan hubungan antar konstruk serta besarnya pengaruh yang terjadi antar variabel.

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Data diolah (2026)

Gambar 4. 1 Outer Model

Sebelum dilakukan pengujian hubungan antar variabel, terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) sebagaimana disajikan pada Gambar 4.1. Tahapan ini bertujuan untuk menilai ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur masing-masing konstruk laten. Oleh karena itu, evaluasi dilakukan melalui pengujian *convergent validity*, *internal consistency reliability*, dan *discriminant validity*.

4.3.1.1 Convergent Validity

Convergent validity bertujuan untuk mengukur seberapa kuat korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Uji *convergent validity* dilihat berdasarkan nilai *outer loadings* dan nilai *average variance extracted (AVE)*. Jika nilai *outer loadings*

> 0,70 dan nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,50, maka seluruh indikator dianggap valid (Hair et al., 2022).

Tabel 4. 7 Convergent Validity

<i>Latent Variabel</i>	<i>Indicators</i>	<i>Convergent Validity</i>	
		<i>Outer Loadings</i>	<i>AVE</i>
		> 0,70	> 0,50
Workload (X1)	X1.1	0,762	0,581
	X1.2	0,724	
	X1.3	0,814	
	X1.4	0,746	
Role Clarity (X2)	X2.1	0,813	0,627
	X2.2	0,817	
	X2.3	0,731	
	X2.4	0,803	
Employee Engagement (Z)	Z1.1	0,752	0,547
	Z1.2	0,694	
	Z1.3	0,751	
	Z1.4	0,771	
	Z1.5	0,748	
	Z1.6	0,717	
	Z1.7	0,735	
	Z1.8	0,738	
	Z1.9	0,747	
Job Performance (Y)	Y1.1	0,749	0,574
	Y1.2	0,701	
	Y1.3	0,812	
	Y1.4	0,741	
	Y1.5	0,753	
	Y1.6	0,786	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* di atas, terdapat indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,50 yaitu indikator Z1.2 yang artinya tidak valid. Menurut (Sugiyono, 2023), instrumen penelitian harus memenuhi kriteria valid dan reliabel agar mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat. Dalam analisis PLS-SEM, evaluasi validitas konvergen dilakukan melalui nilai *outer loading*. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,50 dapat dipertimbangkan

untuk dihapus (*remove*) karena belum mampu merepresentasikan konstruk secara memadai (Hair et al., 2022). Berikut hasil uji *convergent validity* setelah menghapus (*remove*) indikator yang tidak valid.

Tabel 4. 8 Evaluasi Convergent Validity

<i>Latent Variabel</i>	<i>Indicators</i>	<i>Convergent Validity</i>	
		<i>Outer Loadings</i>	<i>AVE</i>
		> 0,70	> 0,50
Workload (X1)	X1.1	0,762	
	X1.2	0,721	0,580
	X1.3	0,817	
	X1.4	0,744	
Role Clarity (X2)	X2.1	0,813	
	X2.2	0,817	0,627
	X2.3	0,731	
	X2.4	0,802	
Employee Engagement (Z)	Z1.1	0,752	
	Z1.3	0,754	
	Z1.4	0,782	
	Z1.5	0,755	0,564
	Z1.6	0,721	
	Z1.7	0,757	
	Z1.8	0,739	
	Z1.9	0,747	
Job Performance (Y)	Y1.1	0,751	
	Y1.2	0,701	
	Y1.3	0,813	0,574
	Y1.4	0,740	
	Y1.5	0,750	
	Y1.6	0,786	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil evaluasi uji *convergen validity* diatas, setelah menghapus (*remove*) indikator yang tidak valid diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loadings* > 0.70 dan nilai *average variance extracted* (AVE) > 0.50. Selain itu, variabel *employee engagemen* memiliki hasil berbeda pada nilai *Average Variance Extracte* (AVE) yaitu sebelum dilakukan penghapusan pada indikator yang tidak

valid memiliki nilai AVE sebesar 0,547 dan setelah dilakukan penghapusan pada indikator yang tidak valid memiliki nilai AVE sebesar 0,564.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Seluruh indikator yang digunakan memiliki nilai *outer loading* > 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50 setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid. Dengan demikian, setiap konstruk dinilai mampu menjelaskan varians indikatornya secara memadai sehingga layak digunakan untuk analisis pada tahap berikutnya.

4.3.1.2 *Internal Consistency Reliability*

Internal consistency reliability adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat akurasi dan ketepatan suatu instrumen penelitian. Untuk memastikan suatu instrumen reliabel dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan nilai *composite reliability* > 0,70 (Sugiyono, 2023).

Tabel 4. 9 *Internal Consistency Reliability*

Variabel	<i>Internal Consistency Reliability</i>	
	<i><u>Cronbach's Alpha</u></i>	<i><u>Composite Reliability</u></i>
	> 0,60	> 0,70
<i>Workload</i> (X1)	0,763	0,847
<i>Role Clarity</i> (X2)	0,801	0,870
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0,890	0,912
<i>Job Performance</i> (Y)	0,852	0,890

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, seluruh variabel memiliki nilai *chronbach's alpha* > 0,60 dan nilai *composite reliability* > 0,70. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.1.3 Discriminant Validity

Discriminant validity bertujuan untuk memastikan bahwa indikator reflektif hanya mengukur konstraknya sendiri dan tidak berkorelasi tinggi dengan konstruk lain. Jika nilai HTMT < 0,85 maka *discriminant validity* terpenuhi.

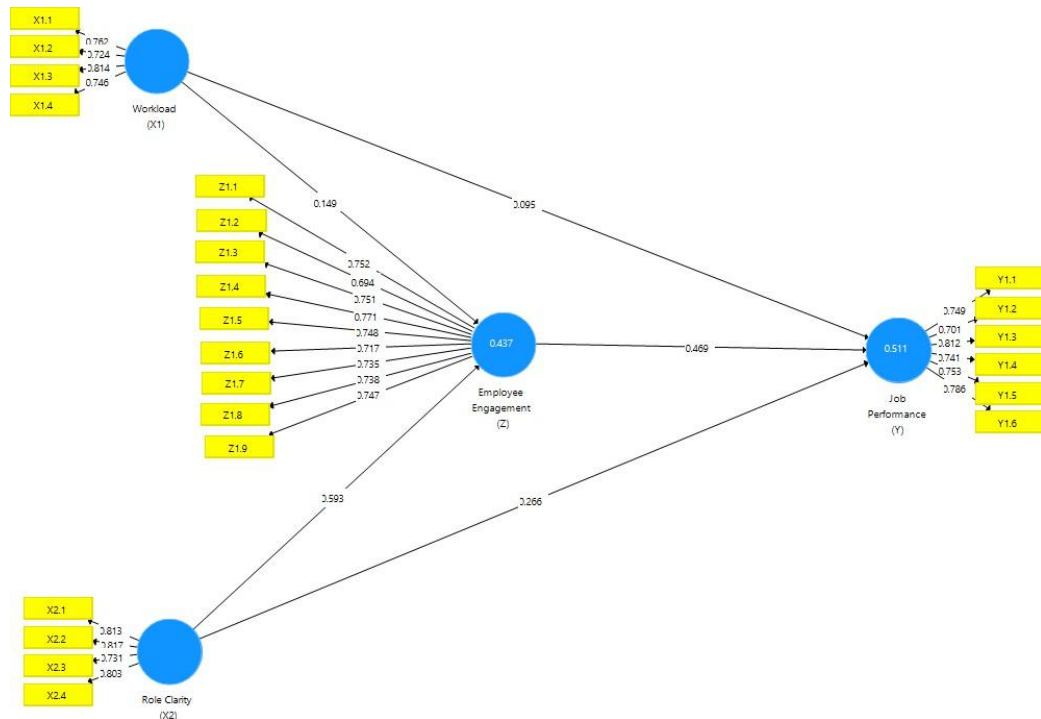
Tabel 4. 10 Discriminant Validity

	<i>Employee Engagement (Z)</i>	<i>Job Performance (Y)</i>	<i>Role Clarity (X2)</i>	<i>Workload (X1)</i>
<i>Employee Engagement (Z)</i>				
<i>Job Performance (Y)</i>	0,753			
<i>Role Clarity (X2)</i>	0,738	0,722		
<i>Workload (X1)</i>	0,406	0,424	0,435	

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity*, seluruh variabel memiliki nilai HTMT < 0,85. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi *discriminant validity*, karena setiap variabel memiliki perbedaan yang jelas dan mampu merepresentasikan konstraknya secara baik.

4.3.1.4 Evaluasi Model



Sumber: Data diolah (2026)

Gambar 4. 2 Evaluasi Model

Berdasarkan gambar di atas, penilaian terhadap model melalui *Algorithm PLS run 1* memperlihatkan bahwa seluruh indikator pada variabel yang diteliti memperoleh nilai outer loading $> 0,70$. Maka dari itu, keseluruhan indikator dinilai sesuai dengan kriteria validitas konvergen.

4.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi inner model dilakukan melalui pengujian *Coefficient of Determinasi*, *Effect Size*, dan Uji Hipotesis untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen serta signifikansi hubungan antar variabel penelitian.

4.3.2.1 *Coefficient of Determination (R-square)*

Coefficient of determination (R-square) adalah metrik yang digunakan untuk menggambarkan seberapa besar variabel laten eksogen tertentu mempengaruhi variabel laten endogen. (Ghozali 2021) menjelaskan nilai *R-square* ditetapkan sebesar 0,00 – 0,25 untuk model lemah, 0,26 – 0,50 untuk model sedang, dan 0,51 – 0,75 untuk model kuat.

Tabel 4. 11 *Coefficient of Determination (R-square)*

Variabel	<i>R-Square</i>
<i>Employee Engagement (Z)</i>	0,413
<i>Job Performance (Y)</i>	0,505

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji *coefficient of determination (R-square)* diketahui bahwa, nilai *R-square* variabel *employee engagement* sebesar 0,413. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dipengaruhi oleh variabel *workload* dan *role clarity* sebesar 41,3% (kategori sedang) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 58,7%.

Selain itu, diketahui nilai *R-square* variabel *job performance* sebesar 0,505. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *job performance* dipengaruhi oleh variabel *workload*, *role clarity*, dan *employee engagement* sebesar 50,5% (kategori kuat) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 49,5%.

4.3.2.2 *Effect Size (F-square)*

Effect size atau uji *f-square* digunakan untuk menilai pengaruh relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *F-square* diklasifikasikan menjadi tiga

kategori yaitu $< 0,15$ sebagai pengaruh lemah, $0,15 - 0,35$ sebagai pengaruh medium, dan $> 0,35$ sebagai pengaruh kuat (Hair et al., 2022).

Tabel 4. 12 Effect Size (F-square)

	<i>Workload</i> (X1)	<i>Role</i> <i>Clarity</i> (X2)	<i>Employee</i> <i>Engagement</i> (Z)	<i>Job</i> <i>Performance</i> (Y)
<i>Workload</i> (X1)			0,033	0,016
<i>Role Clarity</i> (X2)			0,490	0,098
<i>Employee Engagement</i> (Z)				0,237
<i>Job Performance</i> (Y)				

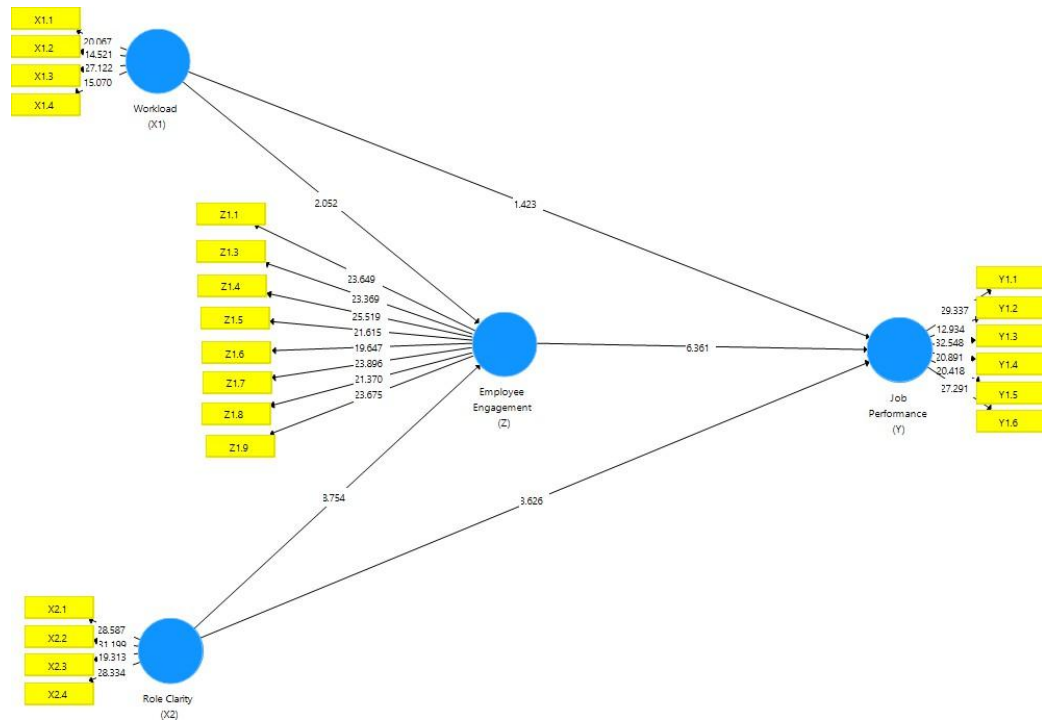
Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji *effect size* (*f-square*) di atas terdapat hasil sebagai berikut:

1. Nilai *f-square* variabel *workload* terhadap *employee engagement* sebesar 0,033 (kategori lemah).
2. Nilai *f-square* variabel *role clarity* terhadap *employee engagement* sebesar 0,490 (kategori kuat).
3. Nilai *f-square* variabel *workload* terhadap *job performance* sebesar 0,016 (kategori lemah).
4. Nilai *f-square* variabel *role clarity* terhadap *job performance* sebesar 0,098 (kategori lemah).
5. Nilai *f-square* variabel *employee engagement* terhadap *job performance* sebesar 0,237 (kategori medium).

4.3.2.3 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Bootstrapping diterapkan untuk menguji signifikansi secara statistik yang dihasilkan dalam analisis PLS-SEM, termasuk nilai *path coefficient*, reliabilitas internal (*Cronbach's alpha*), validitas diskriminan melalui HTMT, serta *R-square*.



Sumber: Data diolah (2026)

Gambar 4. 3 Inner Model

Signifikansi hipotesis ditentukan dengan melihat nilai p dan t yang diperoleh dari teknik *bootstrapping* yang ditampilkan dalam tabel *Path Coefficient* atau koefisien jalur. Pengaruh dikatakan signifikan apabila nilai $p\text{-value} < 0.05$ dan nilai $t\text{-statistic} > 1.96$ pada tingkat signifikansi 5 % (Hair et al., 2022).

Temuan dari evaluasi model struktural berdasarkan lima hipotesis di bawah ini:

1. *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 2,052 dan $P\text{-value}$ sebesar 0,041.
2. *Role Clarity* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 8,754 dan $P\text{-value}$ sebesar 0,000.

3. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* dengan nilai *t-statistic* sebesar 6,361 dan *P-value* sebesar 0,000.
4. *Workload* melalui *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,944 dan *P-value* sebesar 0,052.
5. *Role Clarity* melalui *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,981 dan *P-value* sebesar 0,000.

Tabel 4. 13 Patch Coefficient

Variabel			Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistic (O/STDEV)	P- value
Workload	->	Employee Engagement	0,149	0,155	0,073	2,052	0,041
Role Clarity	->	Employee Engagement	0,574	0,573	0,066	8,754	0,000
Employee Engagement	->	Job Performance	0,447	0,446	0,070	6,361	0,000
Workload	->	Employee Engagement -> Job Performance	0,067	0,069	0,034	1,944	0,052
Role Clarity	->	Employee Engagement -> Job Performance	0,257	0,256	0,052	4,981	0,000

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel diatas memaparkan output pengujian signifikansi untuk setiap hipotesis yang diperoleh melalui pengolahan data dari SmartPLS.

Tabel 4. 14 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Keterangan	Keputusan
H1	<i>Workload -> Employee Engagement</i>	Negatif	Positif Signifikan	Ditolak
H2	<i>Role Clarity -> Employee Engagement</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H3	<i>Employee Engagement -> Job Performance</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H4	<i>Workload -> Employee Engagement -> Job Performance</i>	Negatif	Positif tidak Signifikan	Ditolak
H5	<i>Role Clarity -> Employee Engagement -> Job Performance</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima

Sumber: Data diolah 2026

Interpretasi dari *output* pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.13 dan 4.14 di atas, dapat diuraikan di bawah ini:

1. Pengujian terhadap hipotesis pertama diperoleh hasil bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Koefisien jalur yang diperoleh ($O = 0,149$), $t\text{-statistics } 2,052 > 1,96$ serta $p\text{-values } 0,041 < 0,05$, sehingga H1 ditolak. Dengan temuan ini, hipotesis dinyatakan tidak terbukti secara statistik.
2. Pengujian terhadap hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa *Role Clarity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Koefisien jalur yang diperoleh ($O = 0,574$), $t\text{-statistics } 8,754 > 1,96$ serta $p\text{-values } 0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Dengan temuan ini, hipotesis dinyatakan terbukti secara statistik.

3. Pengujian terhadap hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Koefisien jalur yang diperoleh ($O = 0,447$), $t\text{-statistics } 6,361 > 1,96$ serta $p\text{-values } 0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Dengan temuan ini, hipotesis dinyatakan terbukti secara statistik.
4. Pengujian terhadap hipotesis keempat diperoleh hasil bahwa *Workload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Employee Engagement* sebagai variabel intervening. Koefisien jalur yang diperoleh ($O = 0,067$), $t\text{-statistics } 1,944 < 1,96$ serta $p\text{-values } 0,052 > 0,05$, sehingga H4 ditolak. Dengan temuan ini, hipotesis dinyatakan tidak terbukti secara statistik.
5. Pengujian terhadap hipotesis kelima diperoleh hasil bahwa *Role Clarity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Employee Engagement* sebagai variabel intervening. Koefisien jalur yang diperoleh ($O = 0,257$), $t\text{-statistics } 4,981 > 1,96$ serta $p\text{-values } 0,000 < 0,05$, sehingga H5 diterima. Dengan temuan ini, hipotesis dinyatakan terbukti secara statistik.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh *Workload* terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis hipotesis pertama diperoleh bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar ($O = 0,149$), $t\text{-statistics } 2,052 > 1,96$ serta $p\text{-values } 0,041 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi *workload* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *employee engagement* yang ditunjukkan dalam pekerjaannya. Namun

demikian, arah pengaruh yang diperoleh bertentangan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* yang dirasakan karyawan SPPG masih berada pada tingkat yang dapat dikelola. *Workload* dalam penelitian ini diukur melalui indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang masih dapat dikelola tidak selalu menjadi tekanan yang menurunkan keterlibatan karyawan, tetapi dapat menjadi tantangan yang mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari et al., (2024) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *workload* dapat dipersepsikan sebagai tantangan kerja (*challenge demand*) yang mampu meningkatkan *employee engagement* selama tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan individu. Dengan demikian, *workload* yang masih dapat dikelola oleh karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) dapat mendorong munculnya vigor melalui energi dalam bekerja, dedication melalui keterlibatan dan antusiasme terhadap pekerjaan, serta absorption melalui konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

4.4.2 Pengaruh Role Clarity terhadap Employee Engagement

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa role clarity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut ditunjukkan oleh

nilai koefisien jalur yang diperoleh ($O = 0,574$), $t\text{-statistics } 8,754 > 1,96$ serta $p\text{-values } 0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kejelasan peran yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *employee engagement* dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, *role clarity* diukur melalui kejelasan tujuan pekerjaan, tanggung jawab, prosedur pelaksanaan tugas, dan standar evaluasi kinerja. Kejelasan keempat aspek tersebut membantu mengurangi ambiguitas kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih terarah, fokus, dan percaya diri, yang pada akhirnya mendorong peningkatan *employee engagement*. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadhani et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *role clarity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi *role clarity* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Zettna, et al., (2024) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat meningkat ketika individu memiliki *role clarity* yang baik karena karyawan mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas, sehingga dapat bekerja lebih fokus, percaya diri, serta terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya. Selain itu, Mastura et al., (2021) menyatakan bahwa *role clarity* dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja melalui pemahaman yang lebih baik terhadap peran dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *role clarity* memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan *employee engagement* pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG).

4.4.3 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Performance*

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang diperoleh ($\beta = 0,447$), *t-statistics* $6,361 > 1,96$ serta *p-values* $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *job performance* yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* yang tercermin melalui vigor, dedication, dan absorption berkaitan dengan peningkatan *job performance*. Kondisi tersebut mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoirunnisa et al., (2024) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Jimoh, A. L. (2025) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan positif dengan *job performance*, di mana tingkat keterlibatan yang tinggi berkaitan dengan motivasi, energi, dan keterikatan yang lebih besar terhadap pekerjaan. Selain itu, Shettigar et al., (2022) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat *engagement* rendah.

Dengan demikian, semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan, semakin baik pula *job performance* yang dihasilkan. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mendukung tercapainya kualitas dan kuantitas kerja yang

lebih baik serta pelaksanaan tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan ketaatan secara optimal.

4.4.4 Pengaruh *Workload* terhadap *Job Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job performance* melalui *employee engagement*. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung ($O = 0,067$), t -statistics $1,944 < 1,96$ serta p -values $0,052 > 0,05$, sehingga H_4 ditolak. Artinya, *employee engagement* belum mampu memediasi pengaruh *workload* terhadap *job performance* secara signifikan.

Dalam penelitian ini, *workload* diukur melalui target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Meskipun *workload* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, pengaruh tersebut belum mampu diteruskan secara signifikan melalui *employee engagement* hingga meningkatkan *job performance*. Kondisi ini menunjukkan bahwa *employee engagement* belum menjadi mekanisme yang cukup kuat dalam menghubungkan *workload* dengan *job performance* pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG).

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Supriatna et al., (2025) yang menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* belum mampu menjembatani pengaruh positif *workload* terhadap *job performance* secara signifikan pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG).

4.4.5 Pengaruh *Role Clarity* terhadap *Job Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa *role clarity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *employee engagement*. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung ($O = 0,257$), *t-statistics* $4,981 > 1,96$ serta *p-values* $0,000 < 0,05$, sehingga H5 diterima. Artinya, *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *role clarity* terhadap *job performance*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan tujuan pekerjaan, tanggung jawab, prosedur pelaksanaan tugas, dan standar evaluasi kinerja membantu karyawan menjalankan peran secara lebih terarah. Kejelasan tersebut mendukung peningkatan *employee engagement*. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *job performance*. Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian Ramadhani et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *role clarity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga semakin jelas peran yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan keterlibatan mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Khoirunnisa et al., (2024) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, sehingga keterlibatan kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat bahwa *employee engagement* berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan pengaruh *role clarity* terhadap *job performance*, sehingga *role clarity* yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja melalui

meningkatnya *employee engagement*. Dengan demikian, semakin tinggi *role clarity* yang dimiliki karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), semakin tinggi pula *employee engagement* yang terbentuk. Peningkatan *employee engagement* tersebut kemudian mendukung tercapainya *job performance* yang lebih baik dalam pelaksanaan pekerjaan.