

TESIS

**PENGARUH *RECOGNITION* DAN *FEEDBACK QUALITY*
TERHADAP *AFFECTIVE COMMITMENT* MELALUI
EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN)**



Oleh:

ERNI KURNIA

NIM. 2420318310027

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN**

2026

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : **Pengaruh *Recognition* dan *Feedback Quality* terhadap *Affective Commitment* melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi Studi Pada ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan**

Nama : **Erni Kurnia**

NIM : **2420318310027**

Pembimbing:



Dr. Maya Sari Dewi, S.SOS, M.M
NIP. 19770820 200312 2 003

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, SE, M.M
NIP. 19721010 200312 2 002

Tanggal Lulus : 04 Juni 2026

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah **TESIS** saya yang berjudul:

“PENGARUH *RECOGNITION* DAN *FEEDBACK QUALITY* MELALUI *AFFECTIVE COMMITMENT* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN)”

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (M.M.) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Banjarmasin, 28 Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Erni Kurnia

NIM 2420318310027

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *RECOGNITION* DAN *FEEDBACK QUALITY* TERHADAP
AFFECTIVE COMMITMENT MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA ASN DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN)**

TESIS

Oleh
Erni Kurnia
NIM. 2420318310027

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai
salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.)
pada tanggal : 04 Juni 2026

Susunan Tim Penguji

Ketua

Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M.
NIP 19760212 200212 2 001

Sekretaris

Dr. H. Ahmad Rifani, SE, M.M.
NIP 19780705 2003121 002

Pembimbing

Dr. Maya Sari Dewi, S.SOS., M.M.
NIP 19770820 200312 2 003

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 19721010 200312 2 002

PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Publikasi Ilmiah ini Telah diperiksa dan disetujui

Untuk di Publikasikan Pada Jurnal Ilmiah

27 Juli 2026,

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mas', with a horizontal line extending from the end.

Dr. Maya Sari Dewi, S.Sos., MM.

NIP 19770820 200312 2 003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UJI PLAGIASI

Sertifikat

No. 136/UN8.1.12.2/UJI-PLAGIASI/2026

Sertifikat ini diberikan kepada:

ERNI KURNIA

2420318310027

Judul Tesis:

PENGARUH RECOGNITION DAN FEEDBACK QUALITY TERHADAP AFFECTIVE COMMITMENT MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN)

Telah dilakukan pengecekan uji kemiripan Tugas Akhir dengan Indeks kurang dari 20%

Oleh karena itu, Tugas Akhir ini dinyatakan bebas plagiasi sesuai SK Rektor No. 053/UN8/PK/2017

Banjarmasin, 21 Juli 2026

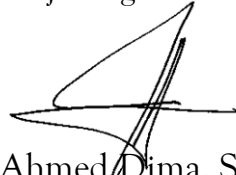
Mengetahui,

Wakil Dekan I,



Dr. Muzdalifah, S.E., M.Si.
NIP. 19720410 199702 2 003

Koordinator Uji Plagiasi Pascasarjana FEB



Utama Ahmed Dima, S.A.M., Sc.
NIP. 199304112024061002

ABSTRACT

Erni Kurnia, 2420318310027, 2026. The Influence of Recognition and Feedback Quality on Affective Commitment, with Employee Engagement as a Mediating Variable (Study of Civil Servants in the Communication and Informatics Service of South Kalimantan Province).

Keywords: *Recognition, Feedback Quality, Employee Engagement, Affective Commitment*, Civil Servants, PLS-SEM.

This study aims to analyze the effect of *recognition* and *feedback quality* on *affective commitment* through *employee engagement* as a mediating variable among non-structural Civil Servants (ASN) at the Department of Communication and Informatics of South Kalimantan Province. The study is motivated by the importance of strengthening employees' emotional attachment to the organization to support digital transformation and improve the quality of public services. *Recognition* and *feedback quality* are considered organizational factors that can enhance employee engagement and, consequently, strengthen employees' affective commitment to the organization.

This study employed a quantitative survey approach. The population consisted of non-structural Civil Servants at the Department of Communication and Informatics of South Kalimantan Province. A total of 120 respondents were selected using the census technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS software.

The results indicate that *recognition* and *feedback quality* had a positive and significant effect on *employee engagement*. Both variables also had a positive and significant effect on *affective commitment*. Furthermore, *employee engagement* had a positive and significant effect on *affective commitment*. The mediation analysis demonstrates that *employee engagement* partially mediated the relationship between *recognition* and *affective commitment*, as well as the relationship between *feedback quality* and *affective commitment*. The findings also reveal that *recognition* had the strongest influence on *employee engagement*, making it the most dominant factor in strengthening employees' *affective commitment*. These findings imply that organizations should reinforce recognition practices and improve the quality of feedback to enhance employee engagement and foster stronger affective commitment.

Banjarmasin, July 13, 2026

Approved by:

Head of Language Center



Dr. Hj. Noor Eka Chandra, M.Pd
NIP. 197710232001122003

ABSTRAK

Erni Kurnia, 2420318310027, 2026. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *recognition* dan *feedback quality* terhadap *affective commitment* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya meningkatkan keterikatan emosional ASN terhadap organisasi dalam mendukung transformasi digital dan peningkatan kualitas pelayanan publik. *Recognition* dan *feedback quality* dipandang sebagai faktor yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja sehingga memperkuat komitmen afektif pegawai terhadap organisasi.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah ASN non-struktural pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan. Sampel berjumlah 120 responden yang ditentukan menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *recognition* dan *feedback quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*. Selain itu, *employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi secara parsial hubungan antara *recognition* dan *feedback quality* dengan *affective commitment*. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa *recognition* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan *employee engagement*, sehingga memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan *affective commitment* ASN. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat sistem penghargaan dan meningkatkan kualitas umpan balik untuk mendorong keterlibatan kerja serta memperkuat komitmen afektif pegawai.

Kata Kunci: *Recognition, Feedback Quality, Employee Engagement, Affective Commitment, Aparatur Sipil Negara.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, kesehatan, kekuatan, dan kemudahan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Recognition* dan *Feedback Quality* terhadap *Affective Commitment* melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Aparatur Sipil Negara Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan)”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, arahan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat beserta seluruh jajaran pimpinan Universitas Lambung Mangkurat.
2. Dr. Ahmad Yunani, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat beserta seluruh jajaran pimpinan fakultas.
3. Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M., selaku Ketua Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, masukan, perhatian, serta motivasi kepada penulis sejak proses penyusunan hingga penyelesaian tesis ini.
4. Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M., selaku Ketua Tim Penguji yang telah memberikan koreksi, saran, dan masukan yang konstruktif dalam penyempurnaan tesis ini.

5. Dr. H. Ahmad Rifani, S.E., M.M., selaku Sekretaris Tim Penguji yang telah memberikan kritik, arahan, dan masukan yang bermanfaat dalam proses penyempurnaan tesis ini.
6. Dr. Maya Sari Dewi, S.Sos., M.M., selaku Dosen pembimbing yang sudah memberikan arahan dan masukan dari awal penyusunan tesis ini.
7. Seluruh dosen Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman akademik selama penulis menempuh pendidikan.
8. Seluruh tenaga kependidikan dan staf Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan bantuan dalam berbagai proses akademik dan administrasi selama masa studi.
9. Dr. H. Muhamad Muslim, S.Pd., M.Kes., selaku Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan, yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan.
10. Seluruh pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan yang telah bersedia menjadi responden serta memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian ini.
11. H. M. Lutfi Saifuddin, selaku suami tercinta, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, memberikan kasih sayang, doa, serta dukungan moral dan material selama proses penyusunan tesis ini. Terima kasih atas kesabaran, pengorbanan, motivasi, perhatian, kepercayaan, dan seluruh dukungan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan tesis ini dengan baik.
12. Kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, pengorbanan, serta semangat kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan tesis ini.

13. Seluruh sahabat dan rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah menjadi bagian dari perjalanan akademik penulis serta memberikan dukungan, kebersamaan, dan semangat selama proses perkuliahan dan penyusunan tesis.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan doa dalam proses penyelesaian tesis ini.
15. Terakhir, penulis menyampaikan penghargaan kepada diri sendiri atas keteguhan, kesabaran, komitmen, dan usaha untuk terus bertahan serta menyelesaikan seluruh proses pendidikan dan penyusunan tesis ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sebagai bahan perbaikan pada masa yang akan datang. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Banjarmasin, Juli 2026

Penulis,



Erni Kurnia

DAFTAR ISI

TESIS	i
Lembar Persetujuan	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	17
BAB II	20
TINJAUAN PUSTAKA.....	20
2.1 Landasan Teori	20
2.2 Penelitian Terdahulu	51
BAB III	55
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	55
3.1 Kerangka Konseptual.....	55
3.2 Hipotesis Penelitian	58
BAB IV	62

METODE PENELITIAN	62
4.1 Jenis dan Tempat Penelitian.....	62
4.2 Unit Analisis data	63
4.3 Populasi dan Sampel.....	63
4.4 Metode Pengambilan Sampel	65
4.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	65
4.6 Teknik Pengumpulan Data	69
4.7 Teknik Analisis Data	71
4.8 Uji Boostraping	78
BAB V.....	82
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	82
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	82
5.2 Karakteristik Responden Penelitian	83
5.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	91
5.4 Hasil Analisis Data	97
5.5 Uji Hipotesis melalui Bootstrapping	113
5.6 Pembahasan	119
5.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	139
5.8 Keterbatasan Penelitian	143
BAB VI	145
PENUTUP	145
6.1 Kesimpulan	145
6.2 Saran.....	147
DAFTAR PUSTAKA.....	152
LAMPIRAN-LAMPIRAN	156

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Skala Likert	70
Tabel 4. 2 Kategori Interval Skala	71
Tabel 4. 3 Kriteria Validitas Konvergen (Convergent Validity).....	73
Tabel 4. 4 Kriteria Uji Reliabilitas Kontruk.....	75
Tabel 4. 5 Kriteria Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	76
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	87
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	89
Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit/Bagian Kerja.....	90
Tabel 5. 6 Statistik Deskriptif Variabel Recognition	92
Tabel 5. 7 Statistik Deskriptif Variabel Feedback Quality	93
Tabel 5. 8 Statistik Deskriptif Variabel Employee Engagement	95
Tabel 5. 9 Statistik Deskriptif Variabel Affective Commitment	96
Tabel 5. 10 Outer Loading	101
Tabel 5. 11 Average Variance Extracted (AVE)	102
Tabel 5. 12 Cross Loading	103
Tabel 5. 13 Fornell–Larcker Criterion	104
Tabel 5. 14 HTMT	105
Tabel 5. 15 Reliabilitas Konstruk.....	106
Tabel 5. 16 R-square	108
Tabel 5. 17 Effect Size (f-square)	110
Tabel 5. 18 Predictive Relevance (Q^2 / PLSpredict)	111
Tabel 5. 19 Nilai VIF	113
Tabel 5. 20 Hasil Uji Hipotesis (Direct Effect).....	114
Tabel 5. 21 Hasil Uji Mediasi (Indirect Effect)	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual	57
Gambar 5. 1 Model Penelitian (Output SmartPLS)	99