

## Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat

**Stefania Cindrianti Sipi**

Universitas Nusa Nipa  
email: [cindysipi28@gmail.com](mailto:cindysipi28@gmail.com)

**Immanuel Wellem**

Universitas Nusa Nipa

**Margaretha Yulianti**

Universitas Nusa Nipa

### ***Abstract.***

*This research aimed to: (1) determine the description of employee performance, employee engagement, and organization commitment; (2) analyze the effect of employee engagement and organization commitment on employee performance both partially and simultaneously. The population in this study were 30 employees of Pintu Air credit union Rotat. This research was conducted by means of a census or saturated sampling due to limited population. Data were collected through questionnaires and analysed using descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F test and T test. The descriptive analysis revealed that the variables of employee performance, employee engagement, and organization commitment were in the good category. Meanwhile, the statistical results of the T test showed that partially, the variables of employee engagement and organization commitment had a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test statistics showed that simultaneously, all independent variables had a significant effect on employee performance. The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this study were able to explain the fluctuation of employee performance at Pintu Air Rotat credit union by 90.34%.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Organizational Commitment, Employee Performance.*

### **Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja karyawan, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi; (2) menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat, berjumlah 30 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Employee*

*Engagement* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat sebesar 90,34%.

**Kata Kunci :** *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

**LATAR BELAKANG**

Koperasi pada awalnya lahir pada permulaan abad ke-19, sebagai reaksi terhadap sistem liberalisme ekonomi, yang pada waktu itu sekelompok kecil pemilik-pemilik modal menguasai kehidupan masyarakat. Koperasi berasal dari kata *Co* dan *Operation*, yang mengandung arti bekerjasama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggota.

KSP Kopdit Pintu Air merupakan koperasi simpan pinjam yang bisa ditiru dalam mempertahankan eksistensinya, tidak hanya itu pemasarannya juga sangat menarik dan layak untuk dijadikan panutan untuk koperasi lainnya.

Usaha koperasi simpan pinjam ini dimulai pada tahun 1990-an ketika masyarakat di desa Rotat mengalami kesulitan keuangan akibat gagal panen. Karena situasi ini, banyak orang bahkan harus meminjam uang dari rentenir dengan bunga tinggi supaya bisa bertahan hidup dan juga menyekolahkan anak-anaknya. Kondisi masyarakat tersebut menarik perhatian Maria Desiana, bidandesa, termasuk Pak Yakobus Jano (sekarang Ketua KSP Kopdit Pintu Air) untuk mendirikan UBSP yaitu usaha simpan pinjam bersama yang berhasil diwujudkan di tanggal 1 April tepatnya tahun 1995.

Pencapaian visi tersebut akan mudah diraih apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja secara optimal dan maksimal. Bernardin dan Russel (2015) dalam Kaswan (2012:187) menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *quality, quantity, time lines, cost effectiveness, need for supervision* dan *Interpersonal impact*. Berdasarkan indikator tersebut selanjutnya dilakukan prasurvei untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan Koperasi Obor Mas. Hasil prasurvei dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Data hasil prasurvei**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	1	1	7	14	16	48	12	48	4	20	131	200	65,50
2	<i>Quantity(Kuantitas)</i>	0	0	0	0	8	24	23	92	9	45	161	200	80,50
3	<i>Ketepatan waktu (timeliness)</i>	0	0	1	2	10	30	21	84	8	40	156	200	78,00

4	Efektivitas biaya ( <i>cost effectiveness</i> )	0	0	0	0	17	51	16	64	7	35	150	200	75,00
5	Kebutuhan untuk supervisi ( <i>need for supervision</i> )	0	0	0	0	9	27	24	96	7	35	158	200	79,00
6	Dampak <i>Interoersonal(Interp ersonal Import)</i>	0	0	0	0	3	9	19	76	18	90	175	200	87,50
<b>Jumlah</b>												<b>931</b>	<b>1200</b>	<b>77,58</b>

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total kinerja Karyawan sebesar 77,58 %. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar % 22,42% (100%-77,58%) yang menjadi permasalahan kinerja pada koperasi Obor Mas Maumere. Selanjutnya variabel kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah : *Quality* (65,50%), 2) *Tgimeliness* (78%), dan 3) *cost effectiveness* (75%).

Permasalahan kinerja karyawan disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan yaitu *employee engagement*. Menurut Gibbons (dalam Hughes dan Rog, 2008:265) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi dimana tempat dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

*Employee Engagement* menjadi penting bagi organisasi karena, merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela dan melibatkan karyawan dalam pekerjaannya agar mempunyai sikap komitmen dan usaha yang lebih untuk mewujudkan tujuan serta perannya saat bekerja.

Selain *employee engagement*, faktor lain yang sangat menentukan kinerja Karyawan pada kantor KSP Kopdit Pintu Air Rotat adalah komitmen organisasi. Menurut Mayer & Allen dalam (Kaswan, 2018:197) menyatakan bahwa: "Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, loyalitas dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dan mau menerima nilai dari tujuan organisasi dengan bekerja untuk kepentingan organisasi".

*Employee engagement* dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap

kinerja karyawan. Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut.:

**Tabel 2. Ringkasan *research gap***

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh <i>employee engagement</i> (X1) terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Manalu <i>et al</i> (2021), Putri <i>et al</i> (2021), Gentari <i>et al</i> (2023)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Rahmadalena dan Asmanita, (2020), Yusuf <i>et al</i> (2019)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	-
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	-
2	Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Gunawan & Wibowo. (2021), Sugiono <i>et al.</i> (2021), Laksmi & Kawiana (2022).
		Berpengaruh negatif dan Signifikan	Manery, <i>et al</i> (2018), Diansyah <i>et al</i> (2020)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	-
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	-

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut John dalam Mangkunegara, (2017:70) bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Mangasa, (2018:58) “Kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilihat baik dari kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

### *Employee Engagement*

Menurut Macey & Schneider dalam Muliawan *et al.*, (2017:69) berpendapat : “*Employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.”

Menurut Robbins & Judge dalam (Fitria & Linda, 2020:21) mengemukakan : “*Employee engagement* merupakan keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya.”

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Mayer & Allen dalam (Kaswan, 2018:197) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, loyalitas dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dan mau menerima nilai dari tujuan organisasi dengan bekerja untuk kepentingan organisasi”. Selanjutnya Wibowo (2017:214) mengemukakan bahwa: “Komitmen organisasi adalah kejadian seseorang untuk mengikatkan diri dengan menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi karena merasa terlibat untuk setiap kegiatan organisasi.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1 : *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
H3 : *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Pintu Air Rotat yang berjumlah 30 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel *employee engagement* adalah 69,56% dengan kategori cukup baik; (2) persentase skor total untuk variabel komitmen organisasi adalah 71,56 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 71,39% dengan kategori baik.

### **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel *employee engagement* (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap varia

bel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji hipotesis parsial (uji t)**

No	Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
1	(Constant)	7,014	3,608	0,001
2	Employee Engagement (X <sub>1</sub> )	0,804	6,013	0,000
3	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,318	2,191	0,037

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>), bahwa secara parsial variabel *employee engagement* (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika variabel *employee engagement*l semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan menolak hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>), bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika variabel komitmen organisasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

**Uji Hipotesis secara simultan (uji F)**

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas *employee engagement* (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1115,135	2	557,567	190,485	0,000
	Residual	79,032	27	2,927		
	Total	1194,167	29			

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 190,485 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel *employee*

*engagement* ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,966	0,934	0,929	1,71088

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,966 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Rotat sebesar 93,4 % (diperoleh dari:  $0,966 \times 100\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 90,34 % (diperoleh dari:  $100\% - 9,66\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

#### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Macey & Schneider dalam (Muliawan *et al.*, 2017:69) berpendapat : “*Employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.”

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,013 > 2,04$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menerima hipotesis nol ( $H_0$ ), bahwa secara parsial variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen KSP Kopdit Pintu Air Rotat perlu meningkatkan Kinerja Karyawannya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat adalah 75,33 sehingga terdapat gap sebesar 26,08%. Pemimpin dalam upaya perlu meningkatkan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. sehingga karyawan merasa yang kurang ketika masuk kerja dan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi yang dapat dijadikan tolak ukur untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mayer & Allen dalam (Kaswan, 2018:197) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, loyalitas dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dan mau menerima nilai dari tujuan organisasi dengan bekerja untuk kepentingan organisasi”.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,191 > 2,04, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Karyawan yang berkualitas serta professional harus memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan organisasi agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu organisasi. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. (Robbins, 2014 dalam Gerhana *et al*, 2019: 50)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan & Wibowo (2021), Sugiono *et al.* (2021), Laksmi & Kawiana (2022) Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan**

Menurut John dalam (Mangkunegara, 2017:70) bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut (Mangasa, 2018:58) “Kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilihat baik dari kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , 190,485 > 3,35, maka  $H_o$  ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dajani (2015), Fauziah. (2016), Hali. Agus (2018), Sakeru (2019) Dimana hasil

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel *employee engagement* adalah 69,56% dengan kategori cukup baik; (2) Persentase skor total untuk variabel komitmen organisasi adalah 71,56 % dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 71,39 % dengan kategori baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Rotat adalah 90,34%.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Kepada KSP Kopdit Pintu Air Rotat di sarankan untuk : 1). Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki *employee engagement*. Pemimpin dalam upaya perlu meningkatkan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. sehingga karyawan merasa yang kurang ketika masuk kerja dan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi yang dapat dijadikan tolak ukur untuk mencapai tujuan organisasi. 2). Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki komitmen organisasi pimpinan harus memberikan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, insentif juga dapat menjadi sebuah bentuk penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik.

## **REFERENSI**

- Anoraga, Pandji (2005). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki, Sulistyoyo. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management an experiential approach* (6th ed.). McGrawHill Irwin.

- Fitria, A. (2020). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, transparansi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. *E-Jurnal Akuntansi (JIRA)*, 9-3.
- Fauziah.(2016).Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (studi pada ABJ Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Vol. 37 No.1:180
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jung, Y. Y., & Sembiring, J. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Khalid M. E, Huwaidi E. E. M, Ahmed I. Y. S, Hind, A.A. Ela, Bakheit M. D. (2015); Effect of Egg weight and Egg Shell thickness on Hatchability and Embryonic Mortality of Cobb Broiler Breeder Eggs. *Global J. of Anim Scientific Research* Vol. 9 (1).
- Kusuma, T., & Prasetya, A. (2017). Penerapan strategi employer branding dan employee value proposition untuk menciptakan employee engagement (Studi Pada PT Bank Central Asia Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(5), 143–151.
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis faktor-faktor employee engagement tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1), 124–137.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. 2015. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian). Bandung : CV Alfabeta.
- Savitri, A. S. N. (2020). Analisis pengaruh roe, eps terhadap return saham. *Jurnal Analisis Akuntansi dan Perpajakan*, 4, 30-36.
- Sakeru, Adel. (2019). Pengaruh employee engagement, pemberdayaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Vol. 12. No. 2, Agustus 2019. 126-149.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 2(1), 151.
- Tora, Edison Emron. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Teresa, S. (2017). *Sumber daya manusia dan komitmen organisasi*. 91.1-36.

- Tesavitra, Gallup. (2019). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT MK Semarang Hari Sucahyowati dan Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5, 86-106.