

# Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Berlian *Underwear* Simpur

Hendri Dunan<sup>1)\*</sup>, Bella Shelvia Ningrum<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>[hendri.dunan@ubl.ac.id](mailto:hendri.dunan@ubl.ac.id), <sup>2)</sup>[bella.21011061@ubl.ac.id](mailto:bella.21011061@ubl.ac.id)

<sup>1)</sup>Universitas Bandar Lampung

Jl. ZA. Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142, Indonesia

Jejak Artikel:

## ABSTRAK

Upload: 03 Januari 2025  
Revisi: 05 Januari 2025  
Diterima: 15 Januari 2025  
Tersedia online: 10 Februari 2025

Kata Kunci:

*Employee Engagement*;  
Komitmen Organisasi;  
Kinerja Karyawan;  
Karyawan ;  
Toko Berlian *Underwear*;

Individu yang bekerja dalam organisasi dan bertanggung jawab akan mencapai sasaran yang dikenal sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk mengurangi dampak pergantian karyawan, penting untuk meningkatkan komitmen organisasi. *Employee Engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan karyawan pada pekerjaan dan organisasi, sedangkan komitmen organisasi mengacu pada seberapa dekat dan setia karyawan terhadap perusahaan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Toko Berlian *Underwear*. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi kontribusi bersama dari kedua faktor tersebut pada kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Toko Berlian *Underwear* Simpur, menggunakan data primer dari kuesioner pada 32 karyawan. Analisis ini dilakukan dengan SPSS versi 22, dan hasilnya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keduanya secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen Toko Berlian *Underwear* dalam merancang strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan program yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, sehingga mengurangi tingkat pergantian dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini penting untuk keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi di pasar yang kompetitif saat ini.

\* Corresponding author

## PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu organisasi berfungsi untuk penggerak, pemikir, dan perencana dalam memperoleh sasaran organisasi, yang dikenal sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Mereka tidak hanya dianggap dalam peran sumber daya, tetapi juga sebagai modal atau aset penting bagi lembaga/perusahaan. Oleh karena itu, muncul istilah Sumber daya Manusia. SDM dilihat sebagai referensi keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi.

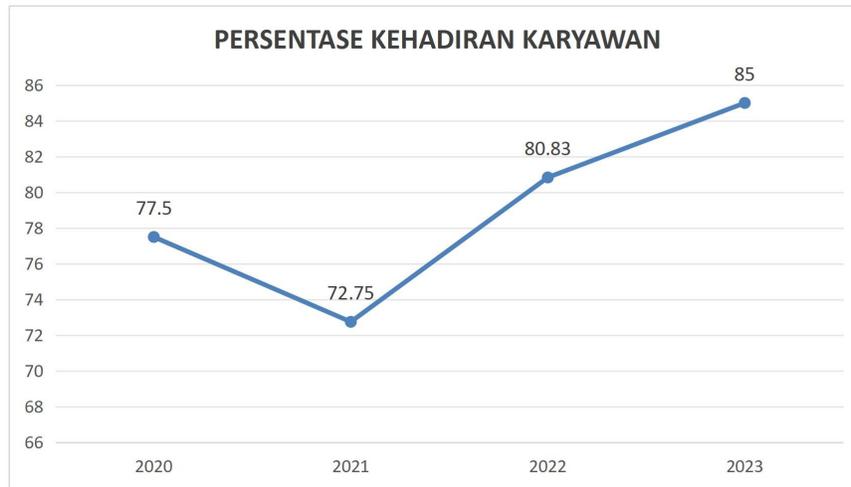
Namun kebutuhan untuk mengadaptasi dengan kemajuan teknologi saat ini, perlu diingat bahwa keterlibatan pekerja adalah faktor penting dalam mewujudkan kondisi kerja yang positif dan produktif. *Employee engagement* di definisikan sebagai tingkat keterlibatan dan komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka dan organisasi, yang mencakup seberapa kuat pekerja merasa terhubung, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka. Dengan mengingat bahwa SDM merupakan aset utama suatu perusahaan, sangat penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan mereka untuk bersaing, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus menilai tingkat keterlibatan karyawan melalui pengamatan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kinerja karyawan mempunyai peran penting pada kesuksesan dan pertumbuhan satu perusahaan; kinerja ini mencakup sejauh mana karyawan melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Kualitas kinerja ini juga turut menentukan arah perusahaan. Mutu kinerja mereka dipengaruhi dengan bermacam faktor, termasuk kesenangan pada tempat kerja, tingkat keamanan, keahlian yang diperoleh, dan rasa tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan itu, perusahaan wajib mengamati hal-hal sebagaimana mewujudkan Suasana kerja yang positif, menghadirkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka, dan membangun relasi yang kuat antara karyawan dan perusahaan.

Toko Berlian Underwear Simpur mengandalkan manajemen SDM yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun wawancara dengan pemilik toko menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang menghambat kinerja karyawan. Tidak ada reward yang diberikan kepada pekerja yang mencapai tujuan perusahaan, yang menyebabkan kurangnya semangat dan keinginan mereka untuk memberikan kontribusi serta manfaat yang lebih besar bagi perusahaan. Meskipun demikian, beberapa pekerja masih menunjukkan tingkat produktivitas yang rendah dan tidak proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Tingkat absensi yang tinggi memaksa perusahaan untuk merekrut tenaga kerja sementara, yang tidak hanya meningkatkan biaya, tetapi juga mengganggu stabilitas operasional dan pelayanan kepada pelanggan.

Berikut adalah grafik persentase tingkat kehadiran karyawan kurun waktu 4 tahun terakhir (2020-2023) :



Sumber : Toko Berlian Underwear Simpur, 2024

Gambar 1. Data Kehadiran Karyawan

Dari tabel di atas, terlihat bahwa tingkat kehadiran setiap tahun mengalami perubahan yang fluktuatif. Pada tahun 2020, kehadiran karyawan toko mencapai 77,5%, yang berarti 22,5% sisanya merupakan tingkat ketidakhadiran. Pada tahun 2021, tingkat kehadiran mengalami penurunan menjadi 72,75%, dengan 27,25% merupakan tingkat ketidakhadiran dalam satu tahun kerja. Namun, pada dua tahun berikutnya, yaitu 2022, terjadi peningkatan menjadi 80,83%, dan pada tahun 2023 meningkat lagi menjadi 85%. Ini menunjukkan bahwa masih diperlukan tindakan dari pemilik Toko Berlian Underwear Simpur untuk terus memperbaiki tingkat kehadiran karyawan agar dapat menjaga kestabilan penjualan setiap tahunnya.

Sasaran penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan (*employee engagement*) mengenai kinerja karyawan di Toko Berlian Underwear, serta untuk mengeksplorasi bagaimana komitmen organisasi memengaruhi hasil kerja karyawan. Di samping itu, penelitian ini pun bertujuan untuk menganalisis apakah keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sehingga memberi pengertian yang lebih intens terkait faktor-faktor yang bisa meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan Fenomena di atas, maka diidentifikasi masalah berikut ini (Hasil dari wawancara langsung *owner* pemilik Toko Berlian Underwear Simpur) : (1) Kurangnya antusias karyawan dalam bekerja, dan kurangnya kemauan bekerja lebih giat untuk perusahaan. Yang disebabkan oleh tidak adanya bentuk apresiasi untuk karyawan yang sudah mencapai target perusahaan; (2) Beberapa karyawan masih terlihat kurang produktif dan tidak proaktif dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan; (3) Tingkat absensi yang tinggi pada karyawan toko berlian *underwear* Simpur, yang memungkinkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja sementara.

Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) mengacu pada seberapa besar apa karyawan merasa terikat & bersemangat terhadap pekerjaan serta organisasi tempat individu bekerja. Ini mencakup perasaan keterhubungan, motivasi, dan kepuasan yang dialami karyawan dalam pekerjaan mereka (Fatya et al., 2024). Menurut Kahn dalam (Dunan & Arisma, 2023), keterlibatan karyawan mencerminkan kondisi di mana mereka terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik di tempat kerja. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan tinggi suka

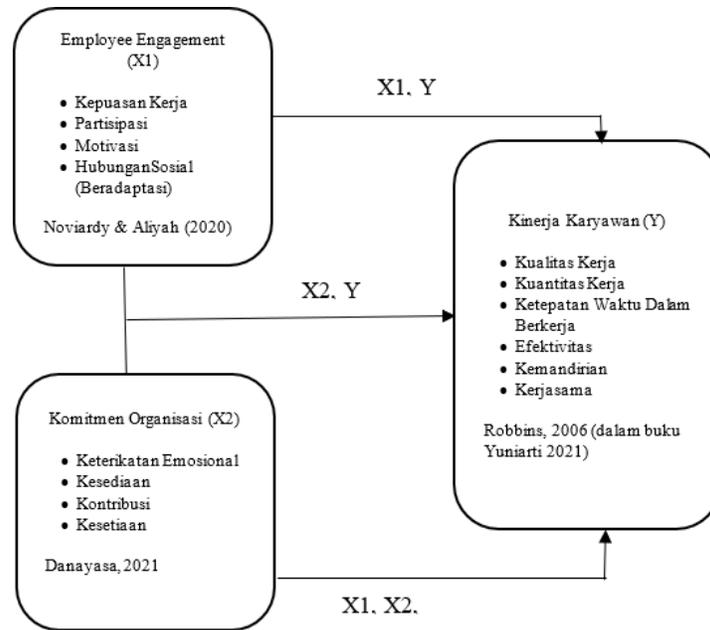
memperlihatkan motivasi yang kuat, produktivitas yang lebih baik, dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Penelitian oleh (Saks, 2022) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara aktif, yang dapat meningkatkan dampak keterlibatan mereka.

Menurut Siregar, (Pratiwi et al., 2020), komitmen organisasi yakni ide yang mempunyai beberapa tingkat, yaitu keterikatan emosional, komitmen normatif, dan komitmen berlanjut. Keterikatan emosional merujuk pada perasaan positif karyawan terhadap organisasi, seperti loyalitas, kasih sayang, dan kebanggaan. Menurut Robert dan Kinicki bahwa komitmen organisasi yakni cerminan pada seorang karyawan memahami organisasi & terikat terhadap sasaran, yang merupakan perilaku kerja yang esensial sebab individu menyimpan komitmen diinginkan mampu menyatakan kesediaannya demi meningkatkan usaha dalam meraih target organisasi dan mempunyai semangat lebih tinggi untuk konsisten bekerja di perusahaan.

Indikator Komitmen Organisasi (Danayasa et al., 2021) ada lima yaitu : 1. Keyakinan yang kuat terhadap karir perusahaan, 2. Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan, 3. Tingkat minat terhadap perusahaan. 4. Berusaha untuk menjadi bagian dari perusahaan, 5. Apa arti perusahaan bagi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi (Yuniarti et al., 2021). Kinerja adalah hasil dari kerja keras setiap pekerja dan berkaitan erat dengan kontribusi ekonomi, tujuan strategis organisasi, dan kepuasan pekerja (Hamali, n.d.; Yuwana & Sanjaya, 2022). Menurut Wexly dan Yukl dalam (Sinambela, 2016), kinerja merupakan realisasi dari teori keseimbangan. Menurut (Ratih Tristianingsih et al., 2022) Kinerja yakni ekspresi yang mengarah pada seberapa jauh satu kegiatan, program/ kebijakan sukses menggapai tujuan, sasaran, visi, dan organisasi yang diterapkan dalam penyempurnaan program taktis organisasi. Metode sistematis yang dikenal sebagai "analisis jabatan" digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi jenis persyaratan yang diperlukan untuk suatu posisi serta jumlah karyawan yang diperlukan untuk memenuhi tugas tersebut sehingga karyawan yang dipilih dapat melaksanakan tugas tersebut dengan efektif (Astuti & Ikhwan, 2022). Utama bagi organisasi untuk mencermati aspek-aspek yang bisa mengarahkan kualitas kinerja karyawan (Tristianingsih et al., 2022). Ini termasuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan kesempatan bagi karyawan agar memajukan keterampilan mereka, dan membangun hubungan yang kuat antara karyawan & organisasi (Dunan & Sari, 2023).

(Robins, 2006), sebagaimana dikutip dalam buku Kinerja karyawan terdapat 6 indikator, yaitu: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Ketepatan waktu dalam bekerja, (4) Efektivitas; (5) Kemandirian; (6) Kerja sama



**Gambar 2. Kerangka Konseptual**

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yaitu respon sementara terhadap pertanyaan penelitian, diharapkan dapat memandu arah penelitian. Berdasarkan Hipotesis di atas di ketahui bahwa :

H1 : *Employees engagement* berpengaruh besar terhadap Kinerja karyawan pada Toko Berlian *Underwear* Simpur.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Toko Berlian *Underwear* Simpur.

H3 : *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi secara Simultan berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif. Ini merupakan metode yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis, menjelaskan fenomena, atau mengukur variabel tertentu. Data primer bersumber langsung dari karyawan toko Berlian *Underwear* Simpur. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner.

Penelitian ini menggunakan Teknik *Sampling* Jenuh. Yng artinya seluruh karyawan yang terlibat di dalam toko digunakan sebagai sampel yang akan diteliti. Uji Instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas; metode analisis data adalah uji normalitas dan regresi linier berganda; dan uji hipotesis adalah uji t dan F.

**Tabel 1. Variabel Operasional**

Variabel	Indikator	Pertanyaan
<b>Komitmen Organisasi</b>	1. Kepuasan Kerja	1. Saya merasa bahwa pekerjaan saya dihargai oleh rekan-rekan dan atasan saya.
	2. Partisipasi	2. Saya merasa antusias tentang pekerjaan saya.
	3. Motivasi	3. Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan
	4. Hubungan Sosial	

	(Beradaptasi) (Noviardy & Aliya, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>untuk membantu perusahaan.</li> <li>4. Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan.</li> <li>5. Saya memiliki peluang untuk berkembang secara profesional di perusahaan ini.</li> <li>6. Saya merasa bersemangat untuk datang bekerja setiap hari.</li> <li>7. Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan.</li> <li>8. Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.</li> <li>9. Saya merasa pekerjaan saya berarti bagi perusahaan.</li> <li>10. Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan.</li> </ul>
<b>Komitmen Organisasi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Keterikatan Emosional</li> <li>2. Kesediaan</li> <li>3. Kontribusi</li> <li>4. Kesetiaan</li> </ul> <p>(Danayasa et al., 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja.</li> <li>2. Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi.</li> <li>3. Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam jangka panjang.</li> <li>4. Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi.</li> <li>5. Saya merasa bahwa kontribusi saya diakui dan dihargai oleh organisasi.</li> <li>6. Saya merasa loyal terhadap organisasi tempat saya bekerja.</li> <li>7. Saya sebagai karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.</li> <li>8. Saya melihat masa depan yang baik bagi diri saya di organisasi ini.</li> <li>9. Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.</li> <li>10. Saya berkomitmen untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi.</li> </ul>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu Dalam Berkerja</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Kerjasama</li> </ul> <p>Robbins, 2006 (dalam buku Yuniarti 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu membantu memberikan informasi jika pelanggan mengalami kesulitan dan pelayanan yang baik terhadap pelanggan.</li> <li>2. Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.</li> <li>3. Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.</li> <li>4. Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.</li> <li>5. Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.</li> <li>6. Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.</li> <li>7. Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>8. Saya mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dengan baik.</li> <li>9. Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja saya secara terus-menerus.</li> <li>10. Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.</li> </ul>

Mengingat jumlah karyawan pada Toko Berlian *Underwear* Simpur berjumlah 33 orang. Jadi, pada penelitian ini menggunakan Teknik *sampling* jenuh, yang dimana semua jumlah populasi pada perusahaan tersebut dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berlian *Underwear* Simpur, yang didirikan pada 19 Januari 2017, adalah sebuah toko retail yang berlokasi di JL. Raden Intan No.32, Tj.Karang, Enggal, Bandar Lampung, tepatnya di Simpur Center pada lantai 01, blok A No. 37 dan 15. Sejak awal berdirinya, usaha ini telah berkomitmen untuk menjadi penyedia utama pakaian dalam berkualitas di kawasan Bandar Lampung. Berlian *Underwear* Simpur menawarkan beragam produk yang berbagai macam pakaian dalam, mulai dari underwear, bra dan pakaian tidur seperti piyama dan lingerie.

### Uji Validitas

Pengujian ini menggunakan SPSS 22, kriteria yang dipakai dalam proses validasi ini ialah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka, angket dikatakan valid & dapat dipakai, tapi sebaliknya apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka angket dikatakan tidak valid dan tidak bisa dipakai.

diketahui nilai  $r$  pada  $\alpha = 5\%$  &  $db = 30$  ialah 0.2960

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
X1.1	0.696	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0.890	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0.859	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0.859	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0.792	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0.796	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0.911	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0.883	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	0.859	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	0.816	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.1	0.783	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0.912	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0.925	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0.885	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0.905	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0.845	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	0.845	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.8	0.931	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.9	0.927	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.10	0.879	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.1	0.817	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0.887	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0.818	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0.767	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0.804	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0.839	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0.866	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0.638	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	0.914	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	0.772	0.2960	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 22, 2024

Kesimpulan dari hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item tersebut dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Employee Engagement	0.943	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0.951	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.968	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 23, 2024

Diketahui nilai variabel *Cronbach Alpha* Variabel X1 (Employee Engagement) sebesar 0,943, X2 (Komitmen Organisasi) sebesar 0,951, dan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,968. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di atas. Maka ketiganya lebih besar dari 0,6 jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen angket dinyatakan reliabel dan bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data.

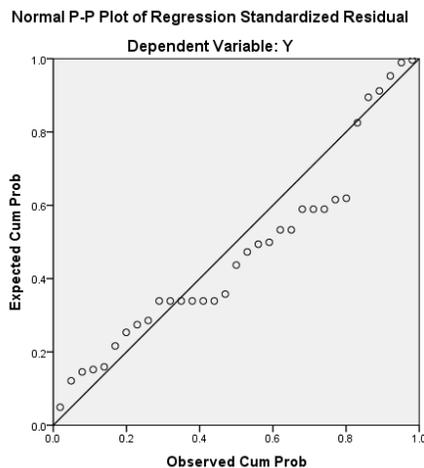
## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Residuals Statistics**

	Residuals Statistics <sup>a</sup>				
	Mini	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.88	39.45	32.18	5.423	33
Std. Predicted Value	-2.084	1.341	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.432	1.285	.687	.250	33
Adjusted Predicted Value	21.07	39.61	32.12	5.424	33
Residual	-4.005	6.442	.000	2.345	33
Std. Residual	-1.654	2.660	.000	.968	33
Stud. Residual	-1.681	2.867	.011	1.025	33
Deleted Residual	-4.137	7.481	.060	2.636	33
Stud. Deleted Residual	-1.736	3.308	.034	1.089	33
Mahal. Distance	.047	8.033	1.939	2.179	33
Cook's Distance	.000	.442	.043	.094	33
Centered Leverage Value	.001	.251	.061	.068	33

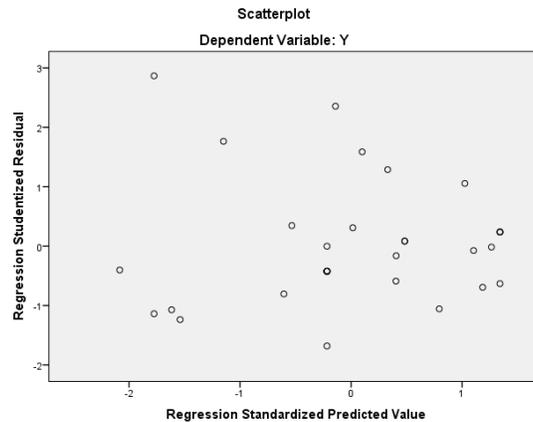
a. Dependent Variable: Y

## Uji Normalitas



**Gambar 3. Normalitas P-Plot**

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat di ketahui bahwa plotting (titik-titik) mengikuti garis Diagonal sehingga model regresi variable *Employee Engagement* (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan berdistribusi Normal.



**Gambar 4. Scatterplot Heterokedastisitas**

Berdasarkan grafik Scatterplot yang ditampilkan, dapat diinterpretasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dikarenakan titik yang ada muncul secara acak, yang tidak membentuk pola apapun atau tidak merata. Dapat dikatakan bahwa model yang dipakai layak untuk digunakan dalam memprediksi variabel Y dengan Variabel X yang dapat mempengaruhinya.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.663	2.258	
	TOTALX1	.429	.300	.450
	TOTALX2	.416	.276	.474

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 23, 2024

Berdasarkan pada hasil tabel dari analisis regresi linier berganda diatas, didapati persamaan berikut ini:

$$Y = 5.663 + 0.429X1 + 0.416X2 \quad (1)$$

Pengertian persamaan diatas adalah:

Persamaan di atas di dapat bahwa, nilai konstantanya 5.663, sehingga apabila Variabel bebas *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi dianggap konstan, sehingga dapat diperkirakan kinerja karyawan sebesar 5.663 satuan.

Pada model regresi linier berganda, variabel *Employee Engagement* (X1) berada di atas nilai koefisien 0,429, yang berarti apabila nilai variabel *Employees Engagement* meningkat sebanyak 1 orang & nilai variabel lainnya konstan, maka pada nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,429.

Variabel Komitmen Organisasi (X2) berada di atas koefisien 0,416 pada model regresi linier berganda. maka nilai variabel komitmen organisasi meningkat sebesar 1 orang & nilai

variabel pada komitmen Organisasi tetaplah konstan, sehingga nilai pada Variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,416.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.663	2.258		2.508	.018
TOTALX1	.429	.300	.450	1.430	.163
TOTALX2	.416	.276	.474	1.508	.142

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 23, 2024

Untuk variabel *Employee Engagement* (X1), nilai pada t hitung 1,430 > t tabel ( 0,296), atau t hitung > t tabel . Sementara itu, hasil signifikan se besar 0, 163 >  $\alpha = 0,05$ . Dengan ini, H0 diterima & H1 ditolak. Hasilnya menunjukkan *Employee Engagement* (X1) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Untuk variabel Komitmen Organisasi (X2), nilai pada t hitung se besar 1,508 > nilai t tabel (0,296), atau t hitung > t tabel. Selain itu, hasil signifikan sebesar 0,142 >  $\alpha = 0,05$ . H0 diterima dan H2 ditolak. Hasilnya adalah Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif pada kinerja karyawan tapi tidak signifikan.

### Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya, uji statistik F memperlihatkan apakah seluruh variabel independen pada model berdampak secara simultan pada variabel dependennya. Tabel berikut menunjukkan hasil dari Uji F :

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	940.956	2	470.478	80.217	.000 <sup>b</sup>
	Residual	175.953	30	5.865		
	Total	1116.909	32			

a. Dependent Variable: TOTALLY

c. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel independent secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen. Nilai F hitung sebesar 80.217 > nilai Ftabel sebesar 3 ,32. Ada juga nilai signifikansi (sig) se besar 0,00. Oleh sebab itu, nilai signifikansi (sig) < dari 0,05, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *Employee Engagement* & Komitmen Organisasi terdapat pengaruh bagi kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji ini menjelaskan bagaimana kemampuan model dalam menjelaskan perbedaan variabel dependen diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**Tabel 10. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.832

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Nilai ( $R^2$ ) adalah 0,832, seperti yang tertera dalam tabel sebelumnya. Koefisien ini memperlihatkan bahwa kombinasi X1 dan X2 mempunyai pengaruh sebesar 83,2% terhadap (Y), dan variabel tambahan sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pembahasan**

Hasil analisa telah membuktikan variabel *Employee Engagement* (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada Berlian Underwear Simpur secara positif dan signifikan. Berarti hipotesis di dalam penelitian ini di terima.

Hasil analisa telah membuktikan variabel *Komitmen Organisasi* (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) pada Berlian Underwear Simpur secara positif dan signifikan. Berarti hipotesis pada penelitian ini di terima.

Hasil penelitian membuktikan *Employee Engagement* (X1) dan *Komitmen Organisasi* (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) di tingkat 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga ber dampak terhadap Kinerja Karyawan. Dan ini di dukung pada nilai F hitung sebesar 80,217, yang lebih besar dari F tabel 3,23, sehingga hipotesis diterima.

### **KESIMPULAN**

Hasil analisa telah membuktikan variabel *Employee Engagement* (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada Berlian *Underwear* Simpur secara positif dan signifikan. Berarti hipotesis di dalam penelitian ini diterima. Variabel *Komitmen Organisasi* (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Berarti hipotesis pada penelitian ini di terima. *Employee Engagement* (X1) dan *Komitmen Organisasi* (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) di tingkat 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga ber dampak terhadap Kinerja Karyawan. Dan ini di dukung pada nilai F hitung sebesar 80,217, yang lebih besar dari F tabel 3,23, sehingga hipotesis diterima.

### **REKOMENDASI**

Bagi Toko Berlian Underwear Simpur, diharapkan untuk dapat terus meningkatkan Kinerja Karyawan agar dapat memperoleh target perusahaan sesuai dengan yang diinginkan.

Bagi Karyawan, diharapkan untuk terus dapat berkontribusi secara penuh terhadap pekerjaan pekerjaan yang telah diberikan dan selalu memberikan ideide yang bisa memberi dampak yang besar bagi toko.

Di proyeksikan bahwa penelitian ini bisa di gunakan sebagai panduan bagi penelitian yang akan datang, yang akan menyelidiki variable tambahan yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

### **REFERENSI**

- Astuti, N., & Ikhwan, K. (2022). Urgensi Deskripsi Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Sebuah Studi Literatur. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(3), 26–36. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i3.2448>
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan *Komitmen Organisasi* Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta

- Sari Di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 975–987.
- Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee engagement Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 538–546. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1179>
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530–537. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178>
- Fatya, A. C., Rahmawati, E. D., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 401–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1157>
- Hamali, A. Y. (n.d.). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan* (Cetakan ke). Center For Academic Publishing Services (CAPS).
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemi Covid 19. *Syntax*, 2(11), 825. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v2i11.668>
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Robins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (S. P. Robins, Ed.; 10th ed.). PT. Indeks.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 20.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Tristianingsih, R., GS, A. D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., & Ardi, M. (2021). *Kinerja Karyawan* (E. Jaelani, Ed.; Pertama). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Yuwana, 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). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.