

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Muhammad Ilham Hibatul Wafi^{1*}, Audita Nuvriasari²

^{1,2} Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*wafiwafi@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Inovasi Makmur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 32 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan *employee engagement* dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa: semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan yang efektif akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. *Employee engagement* merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Employee Engagement*; Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is one of the important keys to the success of an organization. The purpose of this study was to analyze the effect of employee engagement, leadership and organizational commitment on the performance of employees at PT. Aditya Inovasi Makmur. The sampling technique used is a saturated sample with a total sample of 32 employees. The analytical tool used is Multiple Linear Regression. The results of the hypothesis test prove that organizational commitment has no significant effect on employee performance, so it is not a variable that affects employee performance. Meanwhile, employee engagement and leadership have a positive and significant effect on employee performance. This shows that: the higher the level of employee engagement, the better employee performance will be, and an effective leadership style will drive employee performance improvement. Employee engagement is the dominant factor affecting employee performance.

Keywords: *Employee Engagement*; Leadership; Organizational Commitment; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Peran SDM sebagai salah satu aset terpenting perusahaan dapat dilihat melalui produktivitas tenaga kerja dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapatkan perhatian yang signifikan dari perusahaan. Menurut Sakeru et al (2019), kontribusi karyawan menentukan kemajuan atau kegagalan suatu organisasi.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena dapat menunjukkan *real value* yang dihasilkan, seperti: tingkat penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, dan profitabilitas (Maarif dan Kartika, 2013). Menurut Sinambela (2012) Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan pegawai dalam melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti: *employee engagement* (Meswantri dan Awaludin, 2018; Anitha Jagannathan., 2014; Putri dan Soedarsono, 2017), kepemimpinan dan komitmen organisasi (Indriyati, 2018; Lovina dkk, 2017; Dadie dan Nugraheni, 2016).

Keterlibatan karyawan adalah keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu melakukan yang terbaik untuk membantu mencapai kesuksesan,

memberikan beberapa manfaat nyata bagi organisasi dan individu (Schaufeli dan Salanova, 2011).

Perasaan semangat dan antusias, serta kebanggaan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kinerja yang positif terhadap hasil kinerja. Selain itu fokus dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas (Putri dan Soedarsono, 2017).

Rasa keterikatan pada diri karyawan dengan organisasi akan mendorong terciptanya keterlibatan emosi yang akan berdampak pada aktivitas kerja yang kreatif dan semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Joushan, Syamsun, dan Kartika, 2015).

Adanya pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan melalui sejumlah penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin kuat keterikatan karyawan pada organisasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya (Thesiari, Prasetyo, dan Riswati, 2019; Azizah dan Gustomo, 2015). Gap penelitian ditunjukkan dari temuan penelitian yang menjelaskan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Lubis dan Wulandari, 2018).

Kepemimpinan mengacu pada kemampuan dan kemauan seseorang

untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan bila perlu memaksa orang lain untuk mempengaruhi dan kemudian melakukan sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu. (Ardana, 2012).

Faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pola kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik (Ghifary dan Faizah, 2019).

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai (Shafie et al., 2013; Lubis dan Wulandari, 2018). Perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri dan Kustini, 2021; Marjaya dan Pasiribu, 2019).

Selain *employee engagement*, dan faktor manajerial lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Indriyati, 2018). Komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan perilaku yang melampaui tanggung jawab formal dan komitmen terhadap organisasi serta lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi (Suparyadi, 2015).

Komitmen organisasional adalah keadaan dimana seorang karyawan berada di pihak organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. Komitmen karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi alat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hali, 2018).

Menurut Rahman (2012) Komitmen organisasi mendefinisikan kemampuan seseorang untuk mengakui keikutsertaannya dalam bidang organisasi, sehingga komitmen organisasi menimbulkan rasa memiliki terhadap pekerjaan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan meyakini bahwa nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan karyawan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2012) dan Salahuddin (2018) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Baihaqi dan Saifudin (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi mengenai kinerja karyawan dapat diimplementasikan pada beragam organisasi atau perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Aditya Inovasi Makmur, yakni perusahaan *startup* di Yogyakarta yang menyediakan solusi bagi budidaya perikanan. Produk yang dipasarkan dihasilkan dari hasil riset yang dilakukan sebagai respon terhadap kebutuhan dan permasalahan

yang dihadapi pelaku budidaya. Kinerja karyawan menjadi salah satu komponen penting bagi PT. Aditya Inovasi Makmur untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Mendasarkan pada pentingnya studi mengenai kinerja karyawan dan adanya gap penelitian dari hasil penelitian sebelumnya maka pokok permasalahan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang berpartisipasi dalam pelaksanaan strategi organisasi, baik dengan mencapai tujuan yang berkaitan dengan peran individu tertentu atau dengan menunjukkan kompetensi penting bagi organisasi dengan cara lain (Harsuko, 2011). Mangkunegara (2017) menetapkan bahwa hasil kerja pegawai adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa metrik, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemandirian. (Nurdiana dkk, 2018).

Employee Engagement

Employee engagement adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja (Nugroho, 2012). *Employee engagement* menunjukkan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan. Karyawan bekerja tidak hanya untuk gaji atau promosi, tetapi mereka bekerja atas nama tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai tingkat *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan akan memiliki kinerja yang tinggi (Wingerden dan Stoep, 2018).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mendorong perilaku seseorang kearah pencapaian visi tertentu (Nugroho, Hartono, dan Sudarwati, 2016). Kepemimpinan menggambarkan kemampuan untuk mempengaruhi tindakan orang lain melalui komunikasi, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan dan mengarahkan bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab individu. (Baharudin, 2012). Indikator kepemimpinan meliputi: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung pencapaian tujuan, peran katalisator, menciptakan rasa aman, representasi

organisasi, sumber inspirasi, dan sikap menghargai (Wahjosumidjo, 2011).

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Kajian konsep *employee engagement* saat ini semakin penting bagi organisasi karena terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan atau *employee engagement* tersebut menjadi sumber keunggulan bersaing bagi organisasi (Bedarkar dan Pandita, 2014).

Sejumlah penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. yang dilakukan oleh Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan pada organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Mewantri dan Awaludin, 2018; Cahyandani, 2021; Salahuddin, 2018; Putri dan Soedarsono, 2017). Berdasarkan kajian tersebut dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H1: *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dengan penuh

tanggungjawab dan berdampak pada peningkatan kinerja (Wibowo, 2016). Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan penerapan kepemimpinan yang baik (Bedarkar dan Pandita, 2014).

Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Dadie dan Nugraheni, 2016; Putra, 2015; Suprpta, Sintaasih dan Riana, 2015). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H2: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

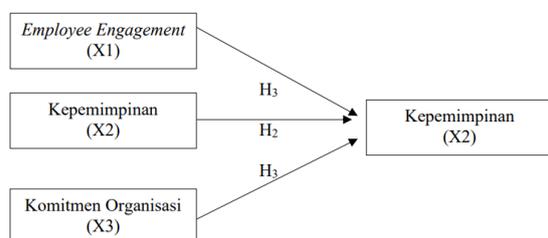
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan kinerja karyawan salah satunya ditentukan oleh komitmen organisasional karyawan yang berupa komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya akan lebih betah dalam bekerja, setia dan ikut berpartisipasi sehingga membentuk kebiasaan karyawan yang dapat menciptakan hasil kinerja yang maksimal (Robbins dan Judge, 2013).

Studi pendahuluan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nadapdap,

2017; Wiswari dan Sudibya, 2016; Lovina, Hendriani, dan Marnis, 2017).

Model Penelitian



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini karyawan PT. Aditya Inovasi Makmur sebagai populasi, sejumlah 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Kuesioner yang ada di penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) kuesioner yaitu kuesioner yang ditujukan bagi para karyawan dan kuesioner bagi pimpinan. Kuesioner bagi karyawan digunakan untuk menilai *employee engagement*, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Kuesioner bagi pimpinan digunakan untuk menilai kinerja karyawan.

Pengukuran jawaban responden diukur dengan skala likert berjenjang 5 (lima) dengan kategori: Sangat Tidak Setuju

(Skor 1) s/d Sangat Setuju (Skor 5), atau Sangat Tidak Baik (Skor 1) s/d Sangat Baik (Skor 5).

Pengujian instrumen pengumpul data menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Indikator Variabel Penelitian

Indikator kinerja karyawan yang digunakan di penelitian ini merujuk pada penelitian Putri dan Soedarsono (2017), yang terdiri dari: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Kemandirian, Kemampuan Kerjasama, dan Komitmen pada organisasi.

Indikator *employee engagement* dikembangkan dari penelitian Putri dan Soedarsono (2017), yang meliputi: Semangat (melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan kesungguhan dalam bekerja), Dedikasi, dengan indikator (kebanggaan dan menyukai tantangan dalam bekerja), dan Keterlibatan dalam bekerja (keaktifan dan fokus teradap pekerjaan).

Indikator yang digunakan dengan tujuan mengetahui kepemimpinan diadopsi dari penelitian Dadie dan Nugraheni (2016) Putra (2015) yang terdiri dari: kemampuan supervisi, ketegasan, kejelasan dalam pemberian tugas, penekanan pada target kerja, dan pendelegasian wewenang.

Indikator komitmen organisasi merujuk penelitian Lovina, Hendriani, dan Marnis (2017): loyalitas, penerimaan terhadap nilai organisasi, rasa memiliki organisasi, menjaga nama baik, dan semangat dalam bekerja.

Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan inferensial. Digunakannya analisis deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan profil responden menggunakan alat distribusi frekuensi dan mendeskripsikan penilaian variabel penelitian menggunakan *mean arithmetic*.

Pengkategorian nilai *mean arithmetic* menggunakan rumus rentang skala adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kriteria}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Analisis inferensial ditujukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan alat analisa Regresi Linear Berganda, dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Untuk meyakinkan persamaan regresi yang dihasilkan mempunyai ketepatan perkiraan, tidak bias dan konsistensi maka perlu dilakukan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada tahap awal, hasil uji validitas menunjukkan terdapat 3 (tiga) butir pernyataan yang gugur. Selanjutnya dilakukan pengujian tahap kedua dengan mengeliminasi butir yang gugur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan telah memenuhi

kriteria uji validitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan		
Y.1	0.000	Valid
Y.2	0.000	Valid
Y.3	0.000	Valid
Y.4	0.001	Valid
Y.6	0.000	Valid
Employee Enggement		
X1.1	0.001	Valid
X1.2	0.002	Valid
X1.3	0.000	Valid
X1.4	0.000	Valid
X1.5	0.000	Valid
X1.6	0.000	Valid
Kepemimpinan		
X2.2	0.014	Valid
X2.3	0.000	Valid
X2.4	0.000	Valid
X2.5	0.000	Valid
Komitmen Organisasi		
X3.2	0.000	Valid
X3.3	0.000	Valid
X3.4	0.000	Valid
X3.5	0.038	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha digunakan dalam uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa semua variabel dalam penelitian memperoleh nilai koefisien alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan jika keseluruhan butir pernyataan adalah reliabel dan layak dipergunakan untuk alat ukur penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	α	Ket.
1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,752	Reliabel
2	Kepemimpinan (X2)	0,654	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,831	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,621	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas membuktikan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200 lebih besar dari 0,05, artinya nilai residual berdistribusi secara normal sehingga model regresi dalam penelitian dapat digunakan untuk memprediksi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Uji Glejser dengan memperoleh hasil bahwa nilai signifikansi semua variabel dalam penelitian lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada penelitian.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independent (bebas) menghasilkan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada penelitian.

Hasil Analisis Deskriptif

Responden penelitian adalah karyawan PT Aditya Inovasi Makmur dengan profil responden ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Profil Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Gender		
Laki-Laki	26	81,3%
Perempuan	6	18,8%
Total	32	100%
Status		
Kepegawaian		
Kontrak	20	62,5%
Magang	3	9,4%
Tetap	9	28,1%
Total	32	100%
Tingkat Usia		
19 Tahun	2	6,3%
21-25 Tahun	11	34,4%
26-30 Tahun	13	40,6%
31-35 Tahun	5	15,6%
36-40 Tahun	1	3,1%
Total	32	100%
Pendidikan Akhir		
SMA	5	15,6%
S1	24	75%
S2	3	9,4%
Total	32	100%

Sumber Data Primer Diolah 2022

Hasil Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini ditujukan guna mengetahui arah pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Cuplikan Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koef. β	t	Sig.
(Constant)	-1,666	-0,585	0,563
<i>Employee Engagement</i>	0,372	3,429	0,002
Kepemim-	0,629	5,040	0,000

pinan			
Komitmen	0,063	0,508	0,616
Organisasi			

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Adapun persamaan model regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,666 + 0,336X_1 + 0,767X_2 + 0,064X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut membuktikan bahwa variabel independent yang terdiri dari *employee engagement*, kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki arah pengaruh yang positif terhadap variabel dependenden yaitu kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Hasil nilai signifikansi pada uji t ditunjukkan di Tabel 4. Berdasarkan pengujian hipotesis 1, diperoleh nilai signifikansi 0,002 atau $p < 0.05$. Hasil ini menunjukkan jika variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_{01} ditolak.

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau p lebih besar dari 0.05, memiliki arti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_{02} ditolak.

Pengujian hipotesis 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,616 atau $p > 0.05$, memiliki arti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_{03} diterima,

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji analisis koefisien determinasi ditunjukkan di kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,655 pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	0,689	0,655	1,077

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Hasil uji tersebut menjelaskan bahwa variabel *employee engagement*, kepemimpinan dan komitmen organisasional memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% dan 34,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dilibatkan di penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan

Temuan uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan jika tingkat *engaged* karyawan semakin tinggi, maka semakin mendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan apabila sebaliknya, tingkat *employee engagement* karyawan semakin rendah maka kemungkinan besar menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Pada penelitian ini *employee engagement* mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan karena adanya keterikatan emosional dimana

karyawan memiliki rasa bangga bergabung menjadi bagian dari perusahaan dan karyawan bersedia melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Perasaan bangga karyawan terhadap pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dengan memiliki rasa bangga maka mendorong karyawan berperilaku secara positif dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan Cahyandani (2021), dimana karyawan yang selalu bekerja dengan antusias dan sungguh-sungguh memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handoyo dan Setiawan (2017), Lewiuci dan Mustamu (2016), dan Noviardy dan Aliya, (2020) yang menyatakan hasil bahwa *employee engagement* memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan jika variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian membuktikan bahwa baik buruknya penerapan kepemimpinan pada perusahaan maka akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dijelaskan bahwa tingkat kepemimpinan berada pada kategori yang baik. Hal ini ditunjukkan dari

pimpinan memiliki kemampuan supervise yang baik, pimpinan selalu mengambil tindakan yang tegas bagi karyawan yang tidak memenuhi peraturan perusahaan, pimpinan memberikan pengarahan yang jelas kepada karyawan terhadap setiap tugas yang diberikan, pimpinan selalu menekankan pentingnya pencapaian target kerja bagi semua karyawan dan pimpinan mampu memberikan delegasi wewenang dengan baik. Sikap pimpinan tersebut mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dadie dan Nugraheni (2016) dan Suprpta, Sintaasih, dan Riana, (2015), yang menyatakan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan hasil uji hipotesis komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kuat lemahnya komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif terlihat bahwa komitmen organisasional karyawan berada pada level yang tinggi. Namun demikian tingginya komitmen tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh kuatnya kesadaran karyawan

sebagai bagian dari anggota perusahaan sehingga akan selalu berkinerja dengan baik.

Temuan pada penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Logahan (2017), Suhardi, Ismilasari, dan Jasman (2021), dan Arizona, Riniwati, dan Harahap (2013) yang mengutarakan hasil baha komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

- 1) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
- 2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan
- 3) komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini dapat mengkonfirmasi penelitian yang menyatakan bahwa *employee engagement* dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan bahwa komitmen organisasi bukan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan masih terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Temuan ini membuktikan masih terdapat kesenjangan penelitian sehingga akan menjadi rujukan dan tolak ukur bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan

penelitian lebih lanjut menggunakan obyek dan subyek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Ardana, I. K. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1211-1220.
- Arizona, D., Riniwati, H., & Harahap, N. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang) . *Api Student Journal*, 1(1), 1-11.
- Azizah, A. and Gustomo, A. (2015). The Influence of Employee Engagement To Employee Performance At PT Telkom Bandung. *Journal of Business and Management*, 4 (7), 817- 829.
- Baihaqi, I., & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jimebis*, 2(1), 10-22.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang

- Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19-27.
- Dadie, C. I., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(2), 1-14.
- Ghifary, M. T., & Faizah, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal EKBIS*, XX (1), 1172-1180.
- Hali, M. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7 (1), 228-234
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagemnt Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Indriyati, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Mutu (Studi Pada Akpelni Semarang). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(1), 51-58.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen (Jam)*, 13(4), 697-703.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Logahan, J. M. (2014). Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN-Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551-563.
- Lovina, Hendriani, S., & Marnis. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio*, 5(2), 156-178.
- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 82-89.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2013). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Management*, 2(1), 129-147.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra

- Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194-203.
- Nugroho., D. A. (2012). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Enggagement Karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 192-202.
- Nurdiana, D., Mansur, M., & Khoirul, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawanpt.Indomarco Prismaatama Cabang Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 111-126.
- Shafie, B., Baghersalimi, S., and Vahid Barghi, V. (2013). The Relationship Between Leadership Style And Employee Performance (Case Study Of Real Estate Registration Organization Of Tehran Province). *Singaporean Journal of Business Economics And Management Studies*, 2(5), 21-29.