

E - PROFIT

Economics Professional in Action

Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Kewirausahaan, dan Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Vol. 1 | Edisi . 1 | Agustus 2019

Pengaruh Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak
N. Heryah

Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di Divisi Mirai PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk
Cabang Sudirman Bandung
Ayu Nike Retnowati

Analisis Faktor Struktur Modal Perusahaan Penanaman Modal Asing di Indonesia
Elok Faiqoh Himmah

Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional
Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Studi Kasus Pada
Satuan Pengawasan Internal (SPI)
Elan Rusnendar

Perbandingan *Perceived Quality* Sebagai Dampak *Lifestyle* (Survey
pada Pengguna Mobil Nissan March dan Mobil Hyundai di Kota
Bandung)
Sabilla Saberina

Pengaruh Sanksi Administrasi Pajak dan Biaya Kepatuhan Terhadap
Kepada Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Survei Pada KPP
Pratama Bandung Tegallega)
Putri Gantine Lestari

Mengukur Tingkat Kepuasan Pelayanan Pengunjung Perpustakaan
Di Politeknik Tri Mirta Karya Mandiri
Sukardi, Taufan Gojali

E-PROFIT

Economics Professional in Action

Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Kewirausahaan, dan Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Susunan Tim E-PROFIT

Pelindung

Dr. Ir Bob Foster, M.M

Pengarah

Drs. Muh, Deni Johansyah, M.M

Penanggung Jawab

Ratih Hadiani, S.Kom, MBA

Redaksi

Elok Faiqoh Himmah, S.E, M.A

Anggota

Putri Gantine Lestari, S.E, M.Ak

Astari Dianty, S.E, M.Ak

Ira Valentina Silalahi, S.pd, M.M

Ayu Nike Retnowati, S.St, M.M

Sirkulasi

Dinar Rahayu S. St

E-PROFIT

Diterbitkan oleh FEB UNIBI

Jl. Soekarno Hatta 643 Bandung

Telp. 022 7320841

e-mail: feb@unibi.ac.id

Catatan Redaksi

E-PROFIT

E-Profit, media informasi pendidikan, penelitian dan pengabdian Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIBI, hadir guna memfasilitasi Tridharma Perguruan Tinggi dan memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pembacanya.

Pembaca yang budiman, edisi yang saat ini berdasar di tangan pembaca adalah edisi pertama, terdiri dari enam artikel hasil penelitian dan telaah pustaka dari ilmu ekonomi, manajemen, bisnis, kewirausahaan dan akuntansi. Juga kami sertakan liputan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian yang berlangsung di FEB UNIBI.

Semoga kehadiran E-PROFIT menjadi pemicu prestasi kita.

Tim Redaksi

Daftar Isi

Volume 1 | Juli 2019

Pengaruh Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak

N. Heriyah

1-10

Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi Miral PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman

Ayu Nike Retnowati

11-20

Determinan Struktur Modal Perusahaan Manufaktur di Indonesia

Elok Faiqoh Himmah

21-30

Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Studi Kasus Pada Satuan Pengawasan Internal (SPI)

Elan Rusnendar

31-41

Perbandingan *Percived Quality* Sebagai Dampak *Lifestyle* (Survey pada Pengguna Mobil Nissan March dan Mobil Hyundai di Kota Bandung)

Sabilla Saberina

42-56

Pengaruh Sanksi Administrasi Pajak dan Biaya Kepatuhan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Survei Pada KPP Pratama Bandung Tegallega)

Putri Gantine Lestari

57-64

Mengukur Tingkat Kepuasan Pelayanan Pengunjung Perpustakaan di Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri

Sukardi, Taufan Gojali

65-72

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN CABANG BANDUNG

Elan Rusnendar¹ Firna Maulina²

elanrusnendar@unibi.ac.id Firnamauliana95@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Bandung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah *Customer Service Officer* di PT. PLN cabang Bandung yang berjumlah 105 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik *Probability Sampling* dan teknik *Simple Random Sampling* dengan jumlah 83 responden yaitu. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t dalam pengujian parsial (1) diperoleh nilai t hitung untuk *Employee Engagement* adalah 464 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak terlalu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Bandung. (2) hasil pengujian Komitmen Organisasional diperoleh nilai t hitung sebesar 2.149 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,658, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Bandung. (3) Dalam pengujian secara simultan (uji f) didapat nilai F hitung sebesar 2,967 nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,11, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Bandung. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research was to analyze the effect of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. PLN Bandung branch. This research uses descriptive and verification research with a quantitative approach. The population in this research is the Customer Service Officer at PT. PLN Bandung branch, totaling 105 people. The sample in this research used a sample with Probability Sampling technique and Simple Random Sampling technique with the number of 83 respondents. Data were obtained using a questionnaire. The results of the study show that, based on the results of the T test in partial testing is. (1) Obtained the value of t arithmetic for Employee Engagement is 464 smaller than t table of 1.658 so that it can be concluded that Employee Engagement does not significantly affect the Employee Performance at PT. PLN Bandung branch. (2) The results of testing Organizational Commitment obtained t count value of 2.149 is higher than the value of t table of 1.658, so it can be concluded that Organizational Commitment influences Employee Performance at PT. PLN Bandung branch. (3) In simultaneous testing (test f) obtained the calculated F value of 2.967 that value is higher than the F table value of 3.11, so that it can be concluded that Employee Engagement and Organizational Commitment simultaneously affect the Employee Performance at PT. PLN Bandung branch. This research shows that Employee Engagement and Organizational Commitment affect Employee Performance.

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

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan harus mempersiapkan SDMnya dalam menghadapi segala perubahan-perubahan yang terjadi. SDM merupakan salah satu aset sebuah perusahaan yang paling berharga, karena dengan SDM yang baik maka diharapkan mampu untuk melaksanakan semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM yang berkualitas diperlukan karena bagaimanapun tingginya suatu teknologi dan berbagai sistem komputer yang dipergunakan dalam kegiatan usaha.

Kunci dari hal ini adalah kemampuan manager berusaha dalam menggerakkan orang-orangnya agar mampu berkontribusi secara maksimal melalui kesadaran yang dibangun dari perilaku *Employee Engagement*. Karyawan rela memberikan yang terbaik bagi perusahaannya untuk mendukung keberhasilan. Begitu pula dengan PT. PLN yaitu sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh karena itu mempunyai hak terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-Undang 30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang ketenagalistrikan. Tidak dapat dipungkiri kebutuhan akan tenaga listrik mencakup semua elemen manusia. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut.

Namun tentunya PT. PLN terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh

pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT. PLN terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini.

PT. PLN memiliki spesifikasi tugas khusus dalam hal mendukung dan melayani masyarakat Indonesia untuk memenuhi kebutuhan energi listrik dalam sebuah tim yang profesional, *high skilled*, bertanggung jawab, disiplin, inisiatif tinggi dan memiliki kepiawaian dalam bidangnya. Maka dalam perusahaan yang memiliki SDM yang handal akan mendukung kinerja perusahaan tersebut. Terdapat keterlibatan dari berbagai faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu baik faktor yang berasal dari dalam dirinya atau faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau perusahaan. Keduanya memberikan peran bagi karyawan dalam memosisikan dirinya guna berkontribusi pada perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Hamid (2015 : 1) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:67)

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. PLN cabang Bandung sebagai obyek penelitian karena PT. PLN merupakan suatu badan usaha milik Negara (BUMN) sebagai penyedia listrik satu-satunya di Indonesia, yang melayani kebutuhan masyarakat Indonesia akan energi listrik secara profesional. PLN berada dalam perlindungan pemerintah sehingga terpantau oleh pemerintah, begitu pun dengan karyawannya. Oleh karena itu, apabila kinerja karyawannya

menurun maka akan berdampak terhadap layanan jasa yang dihasilkan.

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut Menurut Mangkunegara dalam Hamid (2015 : 1)

Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan menurut Simanjuntak (2014:61) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah

“Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.”

Menurut Mangkunegara (2010:116) kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar professional, kemampuan, penilaian, ketepatan, pengetahuan, dan kreativitas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka hingga menghasilkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, dan terdapat beberapa indikator yang sangat penting bagi kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

B. *Employee Engagement*

Suatu organisasi akan dikatakan berhasil ketika seluruh karyawannya mempunyai rasa keterikatan pada perusahaan, dengan begini maka akan timbulnya motivasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut. *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi

yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun akhir ini.

Employee engagement menurut Kahn dalam Nusatria (2014:4) *engagement* merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi, kognitif, atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employee*, disisi lain melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan baik untuk bekerja dan berinvestasi.

Definisi lain menurut Kreitner & Kinicki (2014:168) *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme seseorang untuk bekerja. Dengan antusiasme yang tinggi dalam suatu organisasi atau suatu hubungan pekerjaan maka karyawan akan mungkin melakukan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dan merupakan hubungan emosional yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasinya yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan usaha yang lebih besar untuk pekerjaannya dan keberhasilan perusahaan

C. Komitmen Organisasional

Menurut Gibson (2008:115) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi dan (3) perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Menurut Robbins (2008:118) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang

individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan pemecahan terhadap suatu masalah harus melalui sebuah penelitian diperlukan yang teratur, dan hati-hati secara terus menerus. Untuk melakukan penelitian agar langkah-langkahnya benar maka harus menggunakan metode penelitian.

Menurut Sugiyono metodologi penelitian adalah :

“Yang dimaksud dengan metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan atau paradigma yang terdapat dalam penelitian ini adalah paradigma penelitian kuantitatif” (2016:2)

Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2012:193-194) adalah pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting dan berbagai sumber dan berbagai cara, bila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (Natural Setting) pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirubah dengan berbagai responden dan lain-lain.

Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah metode deskriptif, menurut Sugiyono metode deskriptif adalah :

“Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri)” (2016:35)

Adapun metode verifikatif menurut Sugiyono “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran data yang diperoleh dilapangan yang telah dikumpulkan” (2014:54)

A. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara – cara yang digunakan dalam mengumpulkan data dan keterangan – keterangan dalam penelitian terhadap suatu masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:224), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Berikut merupakan cara penelitian yang dilakukan oleh penulis :

- a. Observasi
- b. Kuesioner atau Angket
- c. Wawancara

2. Data Sekunder

Data sekunder atau sumber kedua bertujuan untuk mendukung data primer. Berikut merupakan data sekunder yang digunakan oleh penulis :

- a. Perpustakaan
- b. Jurnal dan Web

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang paling mudah digunakan. Skala likert menggunakan beberapa butir pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pernyataan yaitu sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

B. Teknik Pengujian Instrumen

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Arikunto

(2010:168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.” Untuk menghitung korelasi pada uji Validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: Koefisien korelasi Product Moment
N	: Jumlah responden
X	: Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
Y	: Skor total yang diperoleh dari seluruh item
$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi
$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi
XY	: Perkalian skor butir dan skor total
$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengaruh yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka setelah melakukan pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukur dengan diperoleh nilai r dari pengujian reliabilitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua belah instrumen. Menurut Ghazali dalam Nurlaela (2013:65) “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.” Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Rumus perhitungan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_1	: Reliabilitas instrument
k	: Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
V_t^2	: Varian total

C. Teknik Pengujian Data

Teknik pengujian data adalah kegiatan memaparkan data sehingga dapat dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden. Setelah seluruh data yang dibutuhkan oleh penulis terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis kuantitatif. Adapun beberapa teknik pengujian data sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik
Beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.
2. Uji Koefisien Regresi Linier Berganda
Menurut Priyatno (2016:92) dalam penelitian “Koefisien Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.” Pada penelitian ini regresi linier berganda yang dimaksud adalah besarnya pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Persamaan regresi tersebut adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

Y	: Produktivitas Kerja Karyawan
a	: Konstanta, besar nilai Y jika $X=0$

- b : Koefisien arah regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, bila $b+$ maka peningkatan, bila $b-$ maka terjadi penurunan.
- X_1 : Etos Kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja

3. Uji Koefisien Korelasi Berganda
Menurut Sugiyono dalam Anggraeni (2015:90) analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan (simultan). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.8 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

4. Uji Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur berapa persen pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara serentak. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu berarti variabel-variabel dependen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variabel dependen. Berikut adalah rumus untuk koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

Tabel 3.9 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
>4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Sugiyono (2013)

5. Uji Hipotesis
Uji hipotesis dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka selanjutnya untuk menguji bagaimanakah pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial atau simultan dilakukan uji sinifikansi.
- a. Uji Parsial (uji t)
Menurut Ghazali dalam Trilaksana (2015:55) "Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara

individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.” Menurut Sugiyono dalam Handayani (2015:105) Rumus uji T yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi parsial

T= Statistik t dengan derajat bebas n-1

N= Jumlah data

r²= Koefisien korelasi ganda

Langkah-langkah dalam uji parsial (uji t) yaitu:

- 1) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a) Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak H_1 diterima.
 - b) Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- 2) Menentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan Alpha 5% (0,05). Signifikansi 5% artinya penelitian ini menentukan risiko kesalahan dalam mengambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan tingkat kepercayaan atau besar mengambil keputusan sedikitnya 95%. Apabila probabilitas lebih besar dari 0,50 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan apabila probabilitas lebih kecil dari 0,50 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Dalam penelitian ini uji T dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel X1 terhadap Y dengan variabel X2 terhadap Y, dimana variabel X1 pada penelitian ini adalah etos kerja, variabel X2 adalah lingkungan kerja, dan variabel Y adalah produktivitas kerja. Apabila probabilitas lebih besar dari 0,50 maka adanya pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Jika probabilitas lebih kecil dari 0,50 maka tidak adanya pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Simultan (uji F)

Menurut Ghazali dalam Trilaksana (2015:54) “Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.” Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (Handayani, 2015:106) Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 | k}{(1-R^2) / \{n - (k-1)\}}$$

Keterangan :

R²= Koefisien korelasi ganda

k= Jumlah variabel independen

n= Jumlah anggota sampel

Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) yaitu:

- 1) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a) Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b) Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Menentukan tingkat signifikan
 - a) Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b) Apabila nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y secara simultan. Pada penelitian ini variabel X1 adalah etos kerja, variabel X2 adalah lingkungan kerja, dan Y adalah produktivitas kerja. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,50 maka adanya pengaruh antara etos kerja dan

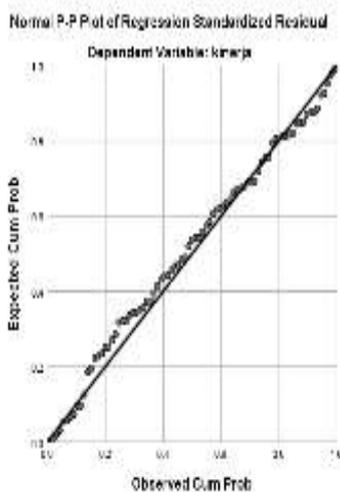
lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,50 maka tidak adanya pengaruh antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

SPSS, dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) atau nilai TOL (*Tolerance*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Employee Engagement* sebagai (X1), Komitmen Organisasional sebagai (X2), dan Kinerja Karyawan sebagai (Y). Maka dilanjutkan penelitian sebagai berikut, hasil dari uji asumsi, uji validitas, dan reliabilitas kuisioner, klasik dan analisis kolerasi berganda serta koefisien determinasi, data tersebut digunakan sebagai penelitian ini. Berikut Uji asumsi Klasik :

4.1 Uji Normalitas



Gambar 4.1

Hasil Uji Normal Probability Plot

pada penelitian ini menggunakan α sebesar 0,05 sehingga apabila nilai Asymp. Sig (2-Tailed) > 0,05 dapat disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

4.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dalam rangka menguji apakah dalam model regresi ganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau terjadi multikolinieritas. Pada pengujian multikolinieritas ini menggunakan

Tabel 4.53
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	46,407	2,009		23,077	,000		
Employee Engagement	,089	,007	,997	12,766	,000	,940	1,065
Komitmen Organisasional	,283	,012	,971	23,117	,000	,911	1,098

4.3 Uji Regresi

Pengujian analisisregresi bertujuan untuk menduga besarnya pengaruh variabel independen yang dalam penelitian ini yaitu *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	46,407	2,009		23,077	,000
Employee Engagement	,089	,007	,997	12,766	,000
Komitmen Organisasional	,283	,012	,971	23,117	,000

$$Y = 46,407 + 0,089X_1 + 0,283X_2$$

Y merupakan Kinerja Karyawan, X₁ merupakan *Employee Engagement* , X₂ Komitmen Organisasional. Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta atau a = 46,407 yang berarti bahwa apabila semua nilai variabel X = 0 atau diabaikan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) konstan sebesar 46,407
- Nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,089, artinya jika X₁ dinaikan 1 satuan dan X₂ dianggap 0 maka Y akan naik sebesar 0,089.
- Nilai koefisien regresi berganda 0,283 artinya jika X₂ dinaikan 1 satuan dan X₁ dianggap 0 maka Y akan naik sebesar 0,283.

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi Uji Regresi Linier Berganda Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Terhadap *Employee Engagement* (X1) dan Komitmen Organisasional (X2)

Model	Koefisien Determinasi R ²		F Hitung	F Tabel	Sig.
	Adjusted R Square	Adjusted R Square			
1	.069	.069	4.99	4.94	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4.58 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) *Employee Engagement* (X1), Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,69. Hal ini berarti bahwa variabel *Employee Engagement* (X1), Komitmen Organisasional (X2) berkontribusi sebesar 6,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya (100-6,9) % = 93,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan). Uji t untuk menguji masing-masing variabel *independen* (X) apakah berpengaruh atau tidak terhadap variabel *dependen* (Y). Sedangkan uji f untuk menguji apakah variabel *independen* (X1 dan X2) yang lebih dari satu secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap variabel *dependen* (Y).

Tabel 4.9
Uji t (Parsial) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Terhadap *Employee Engagement* (X1) dan Komitmen Organisasional (X2)

Model	Predictors	Koefisien Determinasi R ²		F Hitung	F Tabel	Sig.
		Adjusted R Square	Adjusted R Square			
1	(Constant), <i>Employee Engagement</i>	.069	.069	4.99	4.94	.032
2	(Constant), <i>Employee Engagement</i> , Komitmen Organisasional	.069	.069	4.99	4.94	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Komitmen Organisasional

Diketahui nilai t-hitung untuk variabel *Employee Engagement* adalah 0,464 < 1.658 dengan hasil signifikansi 0,132 > 0,050 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari nilai signifikansi , sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menerima H₀ menolak H_a ,

artinya secara parsial *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.3
Uji F Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Terhadap *Employee Engagement* (X1) dan Komitmen Organisasional (X2)

Model	Predictors	Koefisien Determinasi R ²		F Hitung	F Tabel	Sig.
		Adjusted R Square	Adjusted R Square			
1	(Constant), <i>Employee Engagement</i>	.069	.069	4.99	4.94	.032
2	(Constant), <i>Employee Engagement</i> , Komitmen Organisasional	.069	.069	4.99	4.94	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Komitmen Organisasional

4.6 Uji F

Uji F untuk melihat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Hipotesis yang di uji pada uji f ini adalah :

- H₀ : artinya tidak terdapat pengaruh positif dari *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan
- H_a : artinya terdapat pengaruh positif dari *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian f hasil perhitungan ini dibandingkan dengan f tabel yang diperoleh H₀ diterima jika f_{hitung} < f_{tabel} dan H₀ ditolak jika f_{hitung} > f_{tabel} dengan menggunakan program SPSS. Berikut ini hasil perhitungan Uji f pada penelitian ini :

Tabel 4.6
Uji F Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Terhadap *Employee Engagement* (X1) dan Komitmen Organisasional (X2)

Model	Predictors	Koefisien Determinasi R ²		F Hitung	F Tabel	Sig.
		Adjusted R Square	Adjusted R Square			
1	(Constant), <i>Employee Engagement</i>	.069	.069	4.99	4.94	.032
2	(Constant), <i>Employee Engagement</i> , Komitmen Organisasional	.069	.069	4.99	4.94	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 2.967, hal ini berarti bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (2.967 < 3.11) , dengan hasil signifikan (0,057 < 0,050) sehingga keputusan hipotesisnya yaitu menerima H₀ menolak H_a yang berarti *employee engagement* dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah dan hasil penelitian penulis lakukan

mengenai Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Bandung, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai *Employee Engagement* diketahui baik. Nilai skor rata – rata tertinggi ada dalam pernyataan “Saya merasa bahagia ketika kontribusi saya kepada perusahaan dapat memberikan perubahan” sedangkan nilai skor rata – rata terendah ada di dalam pernyataan “Saya sangat bersemangat apabila diberikan tugas oleh perusahaan”.
2. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Komitmen Organisasional diketahui kurang baik. Nilai skor rata – rata tertinggi ada dalam pernyataan “Saya merasa senang ketika saya menyelesaikan pekerjaan di perusahaan” sedangkan nilai skor rata – rata terendah ada di dalam pernyataan “Saya bertahan di perusahaan ini karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya”
3. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Kinerja Karyawan diketahui baik. Nilai skor rata – rata tertinggi ada dalam pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan tanpa harus diperintah” sedangkan nilai skor rata – rata terendah ada di dalam pernyataan “Atasan bisa dalam membantu saya dalam mengejakan pekerjaan saya”.
4. Berdasarkan hasil penelitian uji f terhadap pengaruh secara simultan hubungan variabel *Employee Engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai signifikan variabel *Employee Engagement* dan komitmen organisasional adalah $0,057 > 0,050$ dan f hitung 2.967 hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari nilai f table = $3,11$ bahwa *Employee Engagement* dan komitmen organisasional memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

BUKU

- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta
- Mangkunegara AP, 2015, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bandung: Rfika Aditama
- Mangkunegara AP, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Junni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P ,dan Timothy A. judge. 2016. Perilakuorganisasi. Jakarta: SalembaEmpat
- Sedarmayanti, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2008. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

JURNAL

- Pio. R. J., Nimran, U., Alhabsji. T., dan Hamid, D. 2015 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Konerja Karyawan Jurnal Manajemen Derema. (Vol.10. No.1, Hal 22-60)
- Princes Grace Lewiucidan Ronny H. Mustamu. 2016. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin.
- Sari, dan Armanu (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jomban

Rustono, Anton dan Akbary, M, Fattah. 2014
"Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung", Telkom Bandung.

Lutfiyanti, Lely. 2012 *"Pengaruh Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT XYZ Jakarta"*

WEBSITE

Handoyo, dan Setiawan Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata Studi Kasus. Surabaya : Universitas Kristen Petra
<https://media.neliti.com/media/publications/55089-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>
Diakses pada tanggal 08 Mei 2018

Human Capital Journal, (2014), Employee engagement Indonesia Tertinggi

<http://humancapitaljournal.com/employeeengagement-indonesia-tertinggi/>
Diakses pada tanggal 15 Mei 201

Sari, dan Armanu (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jomban Studi Kasus*. Malang : Universitas Brawijaya
<https://media.neliti.com/media/publications/75234-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-org.pdf>

Diakses pada tanggal 15 Mei 2018