

Effect of Compensation, Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance at PT BPR Arta Seruni Sidoarjo Branch

[Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo]

Wahyu Fathur Rachman, Sumartik

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 182010200487@umsida.ac.id, sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation, employee engagement, and organizational commitment on employee performance at Pt. Bpr Arta Seruni Sidoarjo Branch. This study uses quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study were 80 employees of PT. BPR Arta Seruni. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), t test, F test, and classical assumption test using SPSS statistical software version 25.0. The main data in this study came from a questionnaire. The results of this study prove that compensation partially affects the performance of employees at Pt. Bpr Arta Seruni Sidoarjo Branch. Employee Engagement has a partial effect on Employee Performance at Pt. Bpr Arta Seruni Sidoarjo Branch. Organizational Commitment has a partial effect on Organizational Commitment and Compensation, Employee Engagement, and Organizational Commitment have a simultaneous effect on Employee Performance at Pt. Bpr Arta Seruni Sidoarjo Branch*

Keywords - *Compensation, Employee Engagement, and Organizational Commitment, Employee Performance..*

Abstrak. . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompensasi, *Employee Engagement*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 80 orang karyawan PT. BPR Arta seruni. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R²), uji t, uji F, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan *software statistic SPSS* versi 25.0. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Arta Seruni Cabang Sidoarjo. *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi dan Kompensasi, *Employee Engagement*, Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Arta Seruni Cabang Sidoarjo

Kata Kunci – *Kompensasi, Employee Engagement dan Komitmen Organisasi*

I. PENDAHULUAN

PT. BPR ARTA SERUNI Cabang Sidoarjo yang berlokasi di Ruko Taman Jenggala Blok A No.5 – Jl. Soenandar Priyo Soedarmo – Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keuangan dalam membantu masyarakat untuk menambah modal usaha dan keperluan lain yang berfokus pada peminjaman dana (uang) dengan menggunakan sistem bunga dan jaminan sebagai persyaratan pengajuannya. PT. BPR ARTA SERUNI cabang Sidoarjo ini memiliki jumlah karyawan 80 orang. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. BPR ARTA SERUNI cabang Sidoarjo telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengadakan kegiatan *family gathering* setiap tahunnya. Kegiatan tersebut diikuti oleh seluruh karyawan yang ada di PT. BPR ARTA SERUNI cabang Sidoarjo, mulai dari karyawan tingkat atas sampai karyawan tingkat bawah.

Banyak manfaat yang didapatkan saat mengikuti *family gathering* antara lain sebagai kegiatan *refreshing* bagi karyawan, mempererat hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya, membangun kebersamaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, serta mampu membangun tim kerja yang solid antar karyawan. Dengan kegiatan seperti ini karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan merasa memiliki PT. BPR ARTA SERUNI cabang Sidoarjo.

Kompensasi yang di berikan oleh PT. BPR ARTA SERUNI kepada karyawan sudah cukup baik dengan memberikan intensif kepada karyawan serta memberikan pemberdayaan dengan cara membangun kenyamanan antara karyawan dan pimpinan serta membuka komunikasi secara terbuka antara karyawan dengan pimpinan di perusahaan tersebut. Namun pada waktu peneliti melakukan observasi,

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. [1]. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan [2]. Sesuai pernyataan diatas bisa diambil kesimpulan jika karyawan kinerja yang meningkat apabila mereka telah memiliki kompensasi yang sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

Employee engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. [3].

Sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi [4]. Rangsangan atau daya tarik dari perusahaan yang dimaksud ialah suatu produk, harga, tempat dan promosi. Promosi penjualan sangatlah penting guna dilakukan agar konsumen melakukan pembelian ulang karena adanya produk yang di jual dengan harga yang baik dan kualitas produk yang baik. Shopee melakukan berbagai promosi untuk memberikan kenyamanan & kemudahan untuk konsumen seperti menyediakan iklim toko shopee setiap harinya, harapannya dengan adanya promosi penjualan pada shopee juga dapat menjadikan pekerja keputusan pembelian konsumen.

Bahwa *employee engagement* (keterikatan karyawan) dapat dihubungkan dengan kesuksesan dan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar seperti karyawan lebih gigih dalam berupaya, kinerja yang lebih baik, kualitas yang lebih tinggi dan menurunnya tingkat *turnover* karyawan. Jika keterikatan (*engagement*) dihubungkan dengan konsekuensi dari masing-masing karyawan maka dapat menurunkan tingkat stres dan konflik, kesehatan lebih baik dan kepuasan kerja menjadi lebih besar. Sekalipun *employee engagement*, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. [5].

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Dengan kinerja yang terbaik dari para pegawai/karyawan, setiap perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaannya, dan dengan meningkatkan kinerja para pegawai/karyawan perusahaan juga akan mendapatkan kenaikan pendapatan [6].

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, peneliti dalam penelitian ini menentukan judul “Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo” yang bertujuan menganalisis kesenjangan dan permasalahan dalam organisasi dimana kinerja karyawan belum maksimal.

II. METODE

A. Definisi Operasional

1. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan [7].
2. **Employee Engagement**
Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena employee engagement berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya[8].
3. **Komitmen Organisasi**
Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan ada dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada.[9]
4. **Kinerja Karyawan**
Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan[10]. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja[11].

B. Lokasi Penelitian

Jl. Soenandar priyo sudarmo,Candi,Sidoarjo

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo sebanyak 80 orang[12].

Sampel adalah Menurut Roschoe dalam Sugiyono (2013) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang diambil dari jumlah populasi. Peneliti menggunakan teknik purposive [13].

Sampling dimana pengertian purposive menurut Sugiyono (2010) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel jenuh tergolong dalam jenis *probability sampling* yang artinya memberikan peluang yang sama dari setiap populasi. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel yaitu karyawan PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo karena menyesuaikan jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut[14].

D. Jenis dan Sumber Data

- Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka dalam pengisian kuesioner.

- Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data yaitu Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung (dari tangan pertama) dari responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasar dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan atau keyakinan pribadi subyek atau informasi yang diteliti (Sugiyono, 2008). Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data tersebut digunakan kuisisioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban kepada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja

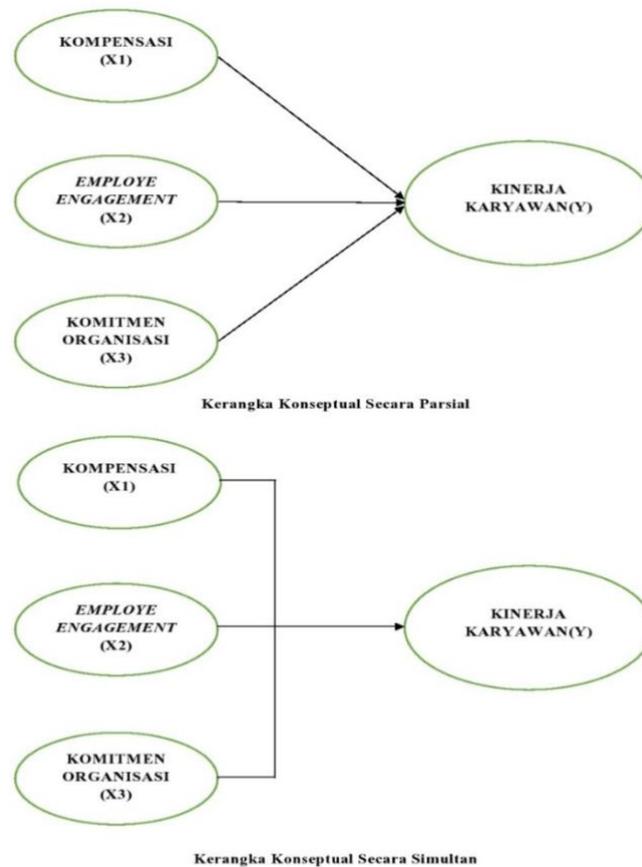
- Kuisisioner

Kuisisioner merupakan instrumen terpenting untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efektif dan efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengerti apa yang diharapkan para responden.

Penggunaan instrumen kuisisioner dengan menggunakan skala Likert empat skala memiliki beberapa kelebihan yaitu dapat menjangkau data penelitian lebih akurat dikarenakan kategori jawaban Undecident yang mempunyai arti ganda, atau dapat diartikan responden yang belum dapat memutuskan atau memberi jawaban tidak digunakan di dalam kuisisioner dikarenakan dapat menimbulkan (*central tendency effect*) yang dapat menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang seharusnya diperoleh dari para responden.

- Wawancara
Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada pelantara yang mengetahui persoalan objek yang diteliti

F. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan diatas, maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Arta Seruni cabang sidoarjo
2. Employee Engagement Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Arta Seruni cabang sidoarjo
3. Komitmen organisasi Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Arta Seruni cabang sidoarjo
4. Kompensasi,Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Arta Seruni cabang sidoarjo

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Diketahui bahwa keseluruhan item pada masing masing variabel memiliki nilai corrected item-total corrected diatas 0,30 terkait demikiandapat ditarik garis besar bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r-kritis	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0.413	0.30	Valid
	X1.2	0.681		Valid
	X1.3	0.661		Valid
	X1.4	0.513		Valid
	X1.5	0.660		Valid
	X1.6	0.760		Valid
	X1.7	0.422		Valid
Employee engagement (X ₂)	X2.1	0.727	0.30	Valid
	X2.2	0.611		Valid
	X2.3	0.577		Valid
	X2.4	0.752		Valid
	X2.5	0.523		Valid
	X2.6	0.436		Valid
	X2.7	0.406		Valid
Komitme n organisai (X ₃)	X3.1	0.976	0.30	Valid
	X3.2	0.948		Valid
	X3.3	0.961		Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0.433	0.30	Valid
	Y2	0.466		Valid
	Y3	0.421		Valid
	Y4	0.638		Valid
	Y5	0.627		Valid
	Y6	0.453		Valid
	Y7	0.539		Valid
	Y8	0.539		Valid
	Y9	0.693		Valid

Berdasarkan tabel di atas, Diketahui bahwa keseluruhan item pada masing masing variabel memiliki nilai corrected item-total corrected diatas 0,30 terkait demikiandapat ditarik garis besar bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$

Variabel	<i>cronbach's Alpha</i>	Nilai kritis	keterangan
kompensasi	0.773	0.60	Realibel
<i>employe engagement</i>	0.712	0.60	Realibel
komitmen organisasi	0.959	0.60	Realibel
Kinerja karyawan	0.643	0.60	Realibel

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Out'put SPSS

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh pada masing-masing variabel adalah di atas 0,60. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel atau konsisten serta dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang cukup tinggi (signifikan) diantara variabel independent yang berjumlah lebih dari satu variabel. Untuk mendeteksinya dapat melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitunilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

- a. Jika nilai tolerance diatas (>) 0,1 maka terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai VIF dibawah (<) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,926	1,080
	X2	,928	1,078
	X3	,967	1,035

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

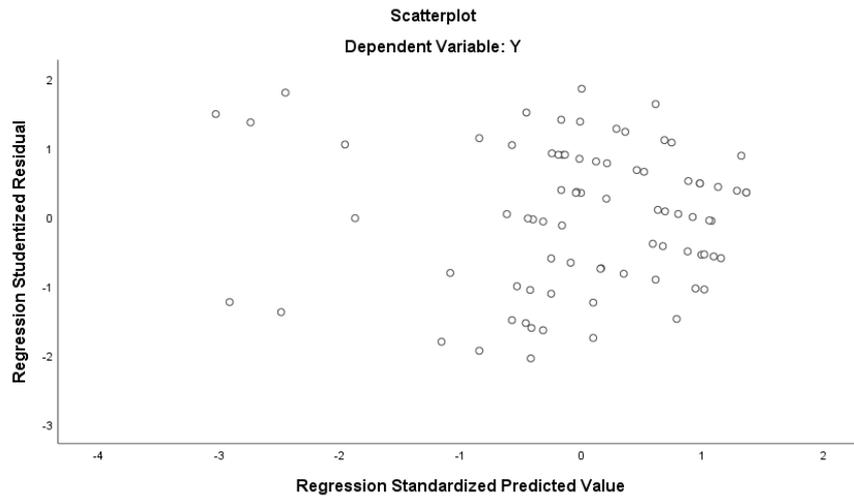
Sumber : Output SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel kompensasi bernilai $1,080 < 10$, untuk variabel *employe engagement* senilai $1,078 < 10$, dan untuk variabel komitmen organisasi bernilai $1,035 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas bernilai lebih kecil dari 10. Begitu juga untuk nilai *tolerance* yang semuanya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi dari penelitian.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang benar dan baik adalah model tanpa terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang teratur, tidak jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS, (lampiran)

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar diatas diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Sosial Science*). Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 4
Tabel Uji Regresi Linier

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,258	4,414		4,762	,006
	X1	,168	,070	,208	2,964	,002
	X2	,113	,097	,215	2,132	,003
	X3	,288	,094	,336	3,060	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Sumber : hasil output SPSS,2023

Pada tabel 4 diatas , berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus:

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

$$Y = 2,258 + 0,168X_1 + 0,113X_2 + 0,288X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,258 , hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya kompensasi (X_1), *employe engagement* (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) akan konstan senilai 2,258.
2. Koefisien variabel bernilai positif 0,168 yang artinya apabila kompensasi (X_1) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,168.
3. Koefisien variabel bernilai positif 0,113 yang artinya apabila *employe engagement* (X_2) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,113.
4. Koefisien variabel bernilai positif 0,288 yang artinya apabila komitmen organisasi (X_3) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,288.

3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t table. Apabila t hitung lebih besar dari t table , artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikansi. menjelaskan terkait kriteria dalam uji t diantaranya:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis terbukti, atau bisa dikatakan variabel berpengaruh signifikan jika dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis tidak terbukti atau variabel tidak memiliki pengaruh secara signifikan jika dilakukan uji parsial

Tabel 5
Pengujian hasil regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,258	4,414		4,762	,006
	X1	,168	,070	,208	2,964	,002
	X2	,113	,097	,215	2,132	,003
	X3	,288	,094	,336	3,060	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Data SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($80 - 3 - 1 = 76$) diperoleh t_{tabel} 1,665 maka dapat disimpulkan:

1. Hipotesis pertama: Hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 2,964 Serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,964 > 1,665$). Nilai signifikan $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$), artinya dari variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo.
2. Hipotesis kedua: hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 2,132 sertamemiliki nilai signifikan sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,132 > 1,665$). Nilai signifikan $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$), artinya dari variabel *employe engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo
3. Hipotesis ketiga: Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel uji t dengan t hitung sebesar 3,060 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,060 > 1,665$). Nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya dari variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo.

4. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap variable independent yakni kompensasi (X1), *employee engagement* (X2), komitmen organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan (α) = 5% dan degree of freedom sebesar $k = 3$, $df_1 = (k-1)$ ($3-1 = 2$) dan $df_2 = (n-k-1)$ ($80-3-1 = 76$) maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,725. Di dalam uji F mempunyai kriteria.:

- Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig. < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel independen.
- Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel independen

Tabel 6
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,763	3	19,050	13,273	,003 ^b
	Residual	133,049	76	3,987		
	Total	283,812	79			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

- Dependent Variabel Keputusan Pembelian(Y)
 - Predictors: (Constant), Kualitas Produk(X1), Harga(X2), Promosi(X3)
- Sumber : Output Data SPSS

Berdasarkan tabel 6 data membuktikan bahwa kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel yaitu $(13,273) > (3,117)$, dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,003 < 0,05$. Artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo

5. Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Uji R square digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variabel bebas. Dibawah ini adalah tabel dari hasil pengujian uji R square :

Tabel 7
Uji R

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,638 ^a	,614	,379	1,997	1,826

- Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- Dependent Variable: Y

Hasil uji koefisien determinasi berganda pada tabel 4.16 Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,614 atau 61,4%. Artinya naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel. Kompensasi (X1), *employee engagement* (X2), komitmen organisasi (X3) sebesar 61,4%. sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

B. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Kompensasi (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dalam memajukan serta meningkatkan kualitas perusahaan sangatlah dibutuhkan sebab karyawan adalah ujung tombak dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar, responden menyatakan terendah 33% “Upah dan gaji saya diberikan tepat pada waktunya” dan tertinggi indikator 57% indikator “Perusahaan setiap tahunnya mengadakan acara liburan untuk para karyawannya” hal ini sesuai dengan yang terjadi secara empiris di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Bahwa pada setiap tahun direksi PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo selalu mengadakan acara liburan di berbagai tempat wisata sesuai dengan kesepakatan, kegiatan ini diikuti oleh sebagian karyawan sebagai bonus hasil funding, penjualan yang melebihi target tahunan. Dengan adanya kompensasi dalam suatu perusahaan dapat membantu dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai mana karyawan yang mempunyai bakat dan dengan adanya kompensasi maka akan memotivasi karyawan untuk giat untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hoke *et.al* (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua : Employee Engagement (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar, responden menyatakan terendah 35% indikator “Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam kegiatan pelatihan atau pengembangan diri” dan tertinggi 60% indikator “Saya memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan” hal ini sesuai dengan yang terjadi secara empiris di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Bahwa karyawan selalu menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan visi, misi perusahaan melayani nasabah dengan sepenuh hati, karyawan PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo selalu melayani nasabah dengan sabar, dan karyawan ikut serta dalam mewujudkan tujuan perusahaan dimana PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo menjadi pilihan bank utama yang memberikan solusi perbankan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noviardy (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis Ketiga : Komitmen Organisasi (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar, responden menyatakan terendah indikator 43,8% “Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan” dan tertinggi 48% indikator “Saya merasa akan mendapat keuntungan yang lebih jika saya tetap tinggal di perusahaan dibandingkan saya harus pindah ke tempat pekerjaan yang lain” hal ini sesuai dengan yang terjadi secara empiris di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Bahwa Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diterapkan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo sudah berjalan dengan baik sesuai visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mekta (2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis Keempat : Kompensasi, *Employee Engagement*, Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo.

Pada variabel kompensasi dengan memberikan liburan pada karyawan sebagai bonus, pada variabel *employee engagement* tentang pahamnya karyawan tentang visi misi dan tujuan perusahaan, pada variabel komitmen organisasi tentang kesetiaan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoke et.al (2018), Noviardy (2020) dan Mekta (2017) dimana variabel kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

VII. SIMPULAN

Hasil mengenai penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo.
2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo.
3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Seruni cabang Sidoarjo. Adanya komitmen organisasi dalam perusahaan bertujuan agar para karyawan juga bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
4. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Hal ini menandakan bahwa PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo juga sangat memikirkan kesejahteraan bagi para karyawannya. Maka dari itu hal tersebut bisa membuat target serta visi dan misi perusahaan berjalan sesuai keinginan pemilik perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan banyak-banyak terima'kasih kepada Allah SWT, orangtua, keluarga, teman-teman serta pihak'' yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan artikel ini yang tentu tidak dapat saya sebutkan semuanya. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen yang senang tiasa membimbing serta mengarahkan saya hingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini dan membantu dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [3] Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2014). Work engagement. In P.C. Flood & Y Freenay (Eds.). Organizational Behaviour volume of The Blackwell Encyclopedia of Management. West Sussex, UK: Wiley.
- [4] Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [5] Rustono, Anton dan Akbari. 2015. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung, e-proceeding of Management, Vol. 2, No. 2.
- [6] Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [8] Risher. (2010). Don't overlook frontline supervisors. *Public Manager*, 39, 74–76.
- [9] George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey
- [10] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [11] Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [13] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.