

Artikel wahyu fathur R.docx

by

Submission date: 18-Jul-2023 12:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 2132969989

File name: Artikel wahyu fathur R.docx (140.74K)

Word count: 5117

Character count: 32798



PENGARUH KOMPENSASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR ARTA SERUNI CABANG SIDOARJO

Wahyu fathur rachman¹⁾, Sumartik, SE.MM²⁾, Hasan Ubaidillah, SE.MM³⁾, Kumara Adji Kusuma, Fil.I. ³IFP, Dr⁴⁾

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

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

*Email Penulis Korespondensi: Wahyuufr@gmail.com¹⁾, Sumartik@umsida.ac.id²⁾, ubaid@umsida.ac.id³⁾, Adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine impact remuneration, employee commitment, and hierarchical responsibilities implementation representation at Pt. Bpr Arta Seruni Sidoarjo Branch This study uses quantitative testing by testing speculation. The example used in this research is 80 representatives of PT. BPR Arta Seruni. The information checking strategies used in this review are direct recurrence checks, assurance coefficient (R²), t test, F test, and old model suspicion test using adaptation of SPSS 25.0 measurable program. The questionnaire provides the primary data of this research. This study shows that employee performance at Pt is partly influenced by compensation. Bpr Arta Seruni Sidoarjo Branch. Representative Commitment more or less influences Worker Execution at Pt. Bpr Arta Seruni Sidoarjo Branch. Employee Involvement, Organizational Commitment, and Compensation all have a simultaneous effect Employee Performance at Pt. Organizational Commitment has a partial effect Organizational Commitment and Compensation. Branch of Bpr Arta Seruni Sidoarjo..*

Keywords *Compensation, EmployeeEngagement, and Organizational Commitment, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami dampak remunerasi, komitmen pekerja, serta tanggung jawab hierarkis atas pelaksanaan perwakilan di Pt. Cabang Bpr Arta Seruni Sidoarjo Kajian ini menggunakan pengujian kuantitatif dengan menguji spekulasi. Contoh yang dipakai pada pengamatan ini adalah 80 perwakilan PT. BPR Arta Seruni. Strategi pemeriksaan informasi yang dipakai pada ulasan ini ialah banyak pemeriksaan kekambuhan langsung, koefisien penjaminan (R²), uji t, uji F, dan uji kecurigaan model lama dengan memakai adaptasi terukur SPSS 25.0. Kuesioner memberikan data primer penelitian ini. Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Pt sebagian dipengaruhi oleh kompensasi. Bpr Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Komitmen Perwakilan sedikit banyak mempengaruhi Eksekusi Pekerja di Pt. Bpr Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Keterlibatan Karyawan, Komitmen Organisasi, serta Kompensasi semuanya berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Komitmen Organisasi berdampak parsial atas Komitmen Organisasi serta Kompensasi. Cabang Bpr Arta Seruni Sidoarjo.

Kata Kunci *Kompensasi, employee engagement & komitmen organisasi*

How to cite: wahyu fathur rachman Sumartik (2023) Pengaruh Kompensasi, Employee engagement Dan Komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan di PT Bpr arta seruni cabang sidoarjo.

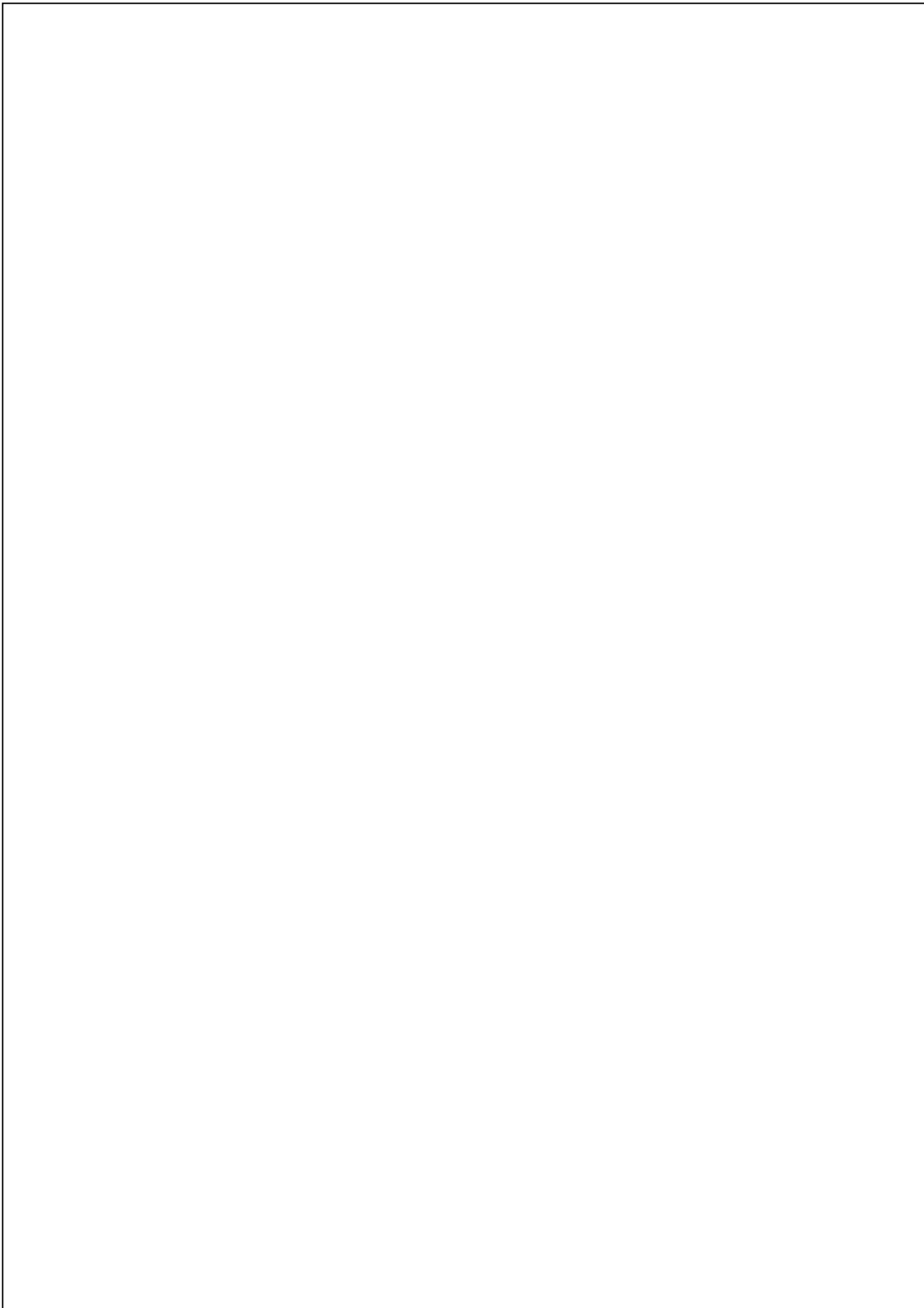
I. PENDAHULUAN

Bersamaan dengan kemajuan zaman yang sangat cepat dan kemajuan pelatihan dan ekonomi yang makmur, pergantian sosial di mata khalayak publik, dan kemajuan wawasan serta inovasi kompleks, perhubungan serta persuratan serta yayasan makin mudah untuk dilakukan. membuat aktivitas manusia menjadi lebih cepat, lebih bumi dan produktif. Di zaman modern ini, transportasi telah menjadi penunjang yang penting pada kegiatan hari-hari, khususnya di wilayah metropolitan. Karena transportasi merupakan alat untuk mengarahkan pembangunan kota, maka transportasi yang baik juga dapat mencerminkan tata kota yang baik.

(Fauziah, 2016) "Kinerja merupakan bagian yang penting dan menarik karena terbukti memiliki manfaat yang vital, sebuah organisasi percaya bahwa karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa kinerja yang baik dari semua karyawan, kemajuan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Agar masa depan lebih berkualitas dari sekarang, kinerja pada dasarnya memerlukan sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu. Seorang perwakilan atau pekerja akan merasa bahwa mereka memiliki kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang telah dicapai dalam terang pameran organisasi yang mereka tampung. Di tempat kerja, kinerja yang baik adalah kualitas yang diinginkan. Jika hasil kerja seorang karyawan memenuhi standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka ia akan berkinerja dengan baik. SDM adalah sumber daya fundamental. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada

peralatan modern, kelengkapan kantor dan kerangka kerja, tetapi lebih banyak lagi bergantung pada SDM, khususnya para pekerja atau perwakilan yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja individu karyawan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya. Dengan harapan agar perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka setiap organisasi atau bisnis akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan memajukan pameran pekerja, organisasi sebenarnya ingin bertahan dan akan mendorong arus digitalisasi yang sedang berlangsung. Setiap organisasi perlu memiliki perwakilan dengan pameran terbaik. Pada akhirnya, dengan asumsi pameran perwakilan bagus, maka presentasi organisasi juga akan meluas." Pengaturan SDM memperhitungkan fakta pekerja ialah aset pertama bisnis dan perlu diatur tepat. Agar organisasi atau lembaga dapat mengelola, mengatur, mengelola, dan menggunakan SDM secara baik demi tercapainya tujuan, manajemen SDM sangat penting. SDM ialah salah satu bagian dari kemajuan ilmu perbaikan dan inovasi serta ilmu eksekutif yang lebih menitikberatkan pada pengarahan pekerjaan SDM dalam suatu organisasi.

Kemajuan bisnis yang berkelanjutan telah membawa peningkatan persaingan antara satu industri dan industri lainnya. Dengan kata lain, bisnis perlu memastikan bahwa ia memiliki semua yang dibutuhkan untuk bersaing. Karena pekerja merupakan penggerak segala aktivitas, maka bagaimana perusahaan menggunakan SDM yang ada ialah kunci efektif dan efisien. Peningkatan dan penggunaan terbesar SDM dapat menghasilkan angkatan kerja yang berkualitas.



Penelitian Adel Cristina P Sakru, Aji Hermawan, & Yunus (1) “pemberdayaan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu employee engagement dan pemberdayaan berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Employee engagement tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa employee engagement tidak memberikan pengaruh langsung, namun memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.”

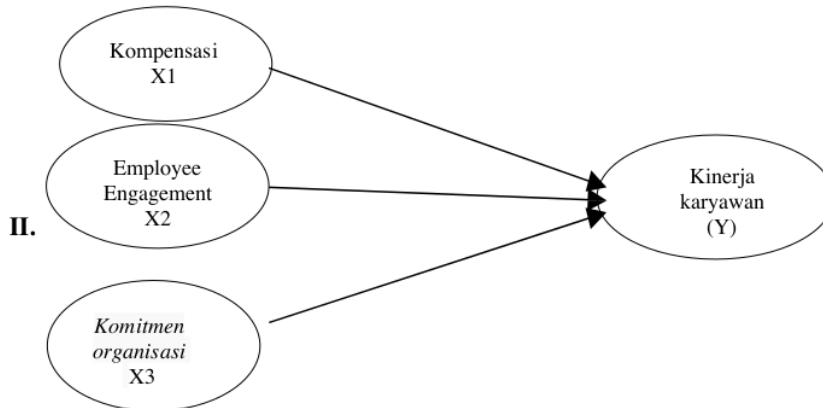
Steward V.Hoke, Bernhard Tewel, & Jacky S.B. Sumaraw (2) “dari hasil uji F secara simultan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel komitmen organisasi dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka penulis menyimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa: 1) *employee engagement*, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001. 2) komitmen organisasi, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian berarti bahwa employee engagement dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji signifikan simultan (uji F) menunjukan bahwa nilai signifikan 0,000. Dengan demikian berarti bahwa variabel employee engagement dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolangeng.”

Penelitian Hendrawan Qonit Mekta (3) “(1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.”

Mengingat ketidakkonsistenan hasil pemeriksaan yang lalu, ditemukan lubang bukti dengan ketidakteraturan akibat pemeriksaan yang lalu sehubungan dengan dampak faktor *Kompensasi, employee engagement serta komitmen organisasi*. Dengan demikian, penting untuk dilakukan eksplorasi ulang atau pengecekan kembali untuk melihat apakah faktor-faktor yang akan direnungkan tersebut meyakinkan atau tidak.

II. METODE

A. Kerangka konseptual



Gambar 1 “Kerangka Konseptual pengaruh secara parsial”

B. Hipotesis

- H1 : Kompensasi berdampak atas performa pekerja.
- H2 : Employee engagement berdampak atas performa pekerja.
- H3 : Komitmen organisasi berdampak atas performa pekerja.

C. Jenis penelitian

Pengamatan ini ialah eksplorasi kuantitatif. Pengamatan kuantitatif, khususnya suatu teknik dalam kerangka berpikir positivisme, dipakai pada penelitian suatu populasi serta pengujian. [7].

D. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, serta Indikator Variabel

1. Identifikasi Variabel

Tujuan dari studi ini adalah untuk memahami variabel yang akan diteliti dimulai dari identifikasinya. Bukti pembeda dari variabel ini, khususnya variabel otonom: Kompensasi (X1), *employee engagement* (X2) dan komitmen organisasi (X3). Sedangkan variabel terikat ialah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Makna fungsional dari faktor-faktor dalam kajian ini memiliki kemampuan untuk mengetahui makna dari faktor-faktor yang akan direnungkan, yang kemudian digunakan dalam survei eksplorasi dan kemudian dipecah untuk menguji spekulasi yang telah direncanakan dalam kajian ini. Definisi fungsional pada pengamatan ini bisa digambarkan:

a. Kompensasi (X1)

Segala pendapat berupa uang, barang, atau jasa yang diterima oleh pekerja sebagai pembayaran jasa yang diberikannya pada perusahaan dianggap sebagai kompensasi.

b. Employee engagement (X2)

Dalam perilaku organisasi, konsep keterlibatan karyawan telah mendapatkan popularitas dalam beberapa tahun terakhir. Keterlibatan karyawan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang menjelaskan daya tarik ini.

c. Komitmen organisasi (X3)

Pengakuan dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi tercermin dalam komitmen organisasi. Ini adalah mentalitas kerja yang penting mengingat fakta bahwa individu yang serius seharusnya menunjukkan persiapan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan progresif dan harus tetap bersama organisasi.

d. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja yakni prestasi yang sudah digapai wakil untuk mengerjakan kerjaan yang sudah diberi.

3. Indikator Variabel

a. Kompensasi

1. Gaji
 2. Bonus
 3. Penghargaan
 4. Tunjangan
- ###### b. Employee engagement
1. Situasi kerja
 2. Leadership
 3. Tim serta hubungan dengan rekan kerja
 4. Pelatihan serta pengembangan
 5. Kompensasi
 6. Aturan organisasi
 7. Kemakmuran pekerja

c. Komitmen organisasi

1. Memajukan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

d. Kinerja karyawan

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Penerapan kerja

4. Tanggung jawab

E. Populasi

Bertumpu sekelompok besar objek atau subjek yang sudah dipilih penelaah untuk diamati serta menarik kesimpulan berdasarkan jumlah dan karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini mencakup semua karyawan BPR Arta seruni cabang Sidoarjo.[7]

F. Sampel

Metodologi purposive sampling dipakai pada pengamatan ini. Sugiyono (2018: 138) “yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel jenuh tergolong dalam jenis *probability sampling* yang artinya memberikan peluang yang sama dari setiap populasi”

G. Jenis, Sumber Data serta Teknik Pengumpulan Data

Studi ini mengandalkan informasi kuantitatif untuk temuannya. Jenis informasi yang dikenal sebagai informasi kuantitatif adalah data atau informasi yang dapat diperkirakan atau ditentukan secara langsung. penjelasan digunakan untuk berkomunikasi atau sebagai angka dalam menyelesaikan survei. Informasi tambahan diperoleh dari profil organisasi BPR Arta Seruni. Strategi pemilahan informasi yang dipakai pada pengamatan ini memakai instrumen. menyampaikan survey kepada responden. Poll adalah teknik Serangkaian pertanyaan atau penjelasan digunakan untuk mengumpulkan data tetap berhubungan dengan responden untuk menjawab. Buka atau tutup pertanyaan atau artikulasi, yang bisa diberi pada responden secara langsung atau melalui email atau surat pos, dapat digunakan untuk membuat kuesioner.

H. Teknik Analisis Data

Pengecekan informasi adalah proses memasukkan informasi ke struktur yang mudah dibaca serta diurai. Informasi yang dianalisis ialah tanggapan terhadap kuesioner yang disebar. Pemeriksaan informasi diharapkan dapat memperkenalkan informasi dengan cara yang tidak terlalu rumit untuk membuatnya lebih mudah

dimengerti. Pengamatan memakai *software* SPSS versi 22.0 digunakan untuk mengukur dan menyelidiki ukuran dampak sampai batas tertentu dan untuk sementara waktu Kompensasi (X1), Employee engagement (X2) serta Komitmen organisasi (X3) atas kinerja karyawan (Y). Strategi pemeriksaan informasi yang dipakai pada pengamatan ini memakai perangkat logika “*statistic parametric* regresi linear berganda” [9]

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tujuan dari pengujian ini ialah untuk memahami pertanyaan kuesioner sah serta mampu mengukur konstruk secara akurat sesuai dengan harapan peneliti. Disadari bahwa semua hal dalam setiap variabel memiliki nilai perbaikan yang lengkap direvisi di atas 0,30, sehingga cenderung beralasan bahwa semua hal penjelasan dalam setiap variabel pengujian dinyatakan substansial dan bisa dipakai tes tambahan.

Tabel 1 “Uji Validitas”

“Variabel”	“Item”	“r hitung”	“r-kritis”	“Kesimpulan”
Kompensasi (X1)	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
Employee engagement (X2)	X2.1	0.422	0.30	Valid
	X2.2	0.727		Valid
	X2.3	0.611		Valid
	X2.4	0.577		Valid
	X2.5	0.752		Valid
	X2.6	0.523		Valid
	X2.7	0.436		Valid
Komitmen organisasi (X3)	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	0.693		Valid
	Y9	0.693		Valid

Atas dasar tabel 4.1, Disadari bahwa semua hal dalam setiap variabel memiliki nilai perbaikan yang lengkap direvisi di atas 0,30, sehingga cenderung beralasan bahwa semua hal penjelasan dalam setiap variabel pengujian dinyatakan substansial dan bisa dipakai untuk tes tambahan.

B. Uji Reliabilitas

Uji Cronbach's Alpha bisa dipakai untuk uji reliabilitas; nilainya akan sama seperti nilai koefisien reliabilitas minimum yang bisa diterima. Apabila skor Cronbach's Alpha > 0,60, maka alat pengamatan tersebut reliabel [12].

Tabel 2 “Uji Reliabilitas”

“Variabel”	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Krisis	Keterangan
Kompensasi(X1)	0.773	0.6	Reliabel
Employee engagement (X2)	0.712		Reliabel
Komitmen organisasi(X3)	0.959		Reliabel

61 Page Berdasarkan tabel 4.2, dipahami skor Cronbach's alpha yang didapat untuk setiap variabel di atas 0,60. Sehubungan dengan ini, cenderung ber alasan bahwa semua faktor pengujian reliabel atau dapat diprediksi dan bisa dipakai untuk pengujian lanjutan.

C. Uji Normalitas

Uji kewajaran berarti untuk memutuskan informasi yang dirujuk beredar secara teratur atau tidak. Jika anggapan ini disalahgunakan, pengujian terukur untuk contoh-contoh kecil saat ini tidak sah. Ilmuwan menggunakan uji terukur untuk menyelesaikan uji kebiasaan bersama sinifikasi pada teknik “*One Example Kolmogorov Smirnov*”, ketentuan:

- Apabila skor kepentingan pada uji Kolmogrov Smirnov memperlihatkan skor di bawah 0,05, maka bisa diduga informasi yang beredar atau diedarkan adalah informasi yang janggal.
- Data yang terdistribusi ialah data normal apabila skor signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. [14].

Tabel 3 “Hasil Pengujian Normalitas”

		“Unstandardized Residua” ^l
“N”		80
“Normal Parameters ^{a, b} ”	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95858661
“Most Extreme Differences”	Absolute	,081
	Positive	,056
	Negative	-,081
“Test Statistic”		,081
“Asymp. Sig. (2-tailed)”		,200 ^c

Sumber : “Data Output SPSS,2022”

Efek samping dari pengujian yang sudah dilaksanakan memperoleh percobaan Kolmogorov Smirnov 0,200 nilainya memperlihatkan $> 0,05$. Jadi cenderung diambil simpulan informasi biasanya tersebar.

D. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya hubungan linear barrier error pada waktu t serta error di waktu sebelumnya—model regresi linier dipakai dalam penelitian ini. Model kekambuhan yang layak seharusnya tidak memiliki autokorelasi. Dalam pengujian ini uji autokorelasi yang digunakan adalah teknik **Durbin Watson Test** ketentuan:

- DU lebih sederhana dari DW, serta DW lebih sederhana dari 4-DU, maka H_0 diakui, dengan maksud tidak ada autokorelasi dalam ulasan ini.
- DW lebih kecil dari DL atau DW lebih besar dari 4-DL, maka pada saat itu H_0 ditolak, dengan maksud ada autokorelasi dalam ulasan ini.
- Karena DL lebih kecil dari DW serta DW lebih kecil dari DU, atau 4-DU lebih kecil dari DW serta DW lebih kecil dari 4-DL, penelitian ini tak dapat menarik simpulan.

Tabel 4 “Uji Autokorelasi”

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

Sumber : “Data Diolah SPSS,2022”

Pada pengamatan ini memakai total responden 80 atau $N = 80$ dengan total faktor bebas 3 atau $K = 3$, didapati $dL = 1,5600$ serta $dU = 1,7153$. Oleh karena itu, $dU < d < 4-dU$. Nilai DW (Durbin-Watson) adalah 1,826, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4. Dengan premis dinamis yang menyertainya: ($dU < d < 4-dU = 1,715 < 1,826 < 2,285$), menyiratkan bahwa itu tidak terpengaruh melalui autokorelasi, itu menyiratkan bahwa berbagai kekambuhan yang dipakai pada pengamatan ini tak dipengaruhi oleh autokorelasi.

E. Uji Multikolinieritas

Bermaksud untuk melakukan pengujian model relaps memiliki hubungan antara variabel bebas. Model kekambuhan yang masuk akal harusnya tak memiliki hubungan antara unsur-unsur otonom. Pengujian multikolinieritas perlu diamati dari besarnya VIF tersebut serta resistensinya. Perlawanan memperkirakan variabel bebas yang dipilih dan tak masuk akal oleh faktor otonom lainnya. Tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas apabila skor tolerance lebih besar atau sama dengan skor VIF 10, begitu pula sebaliknya.

Tabel 5 “Uji Multikolinieritas”

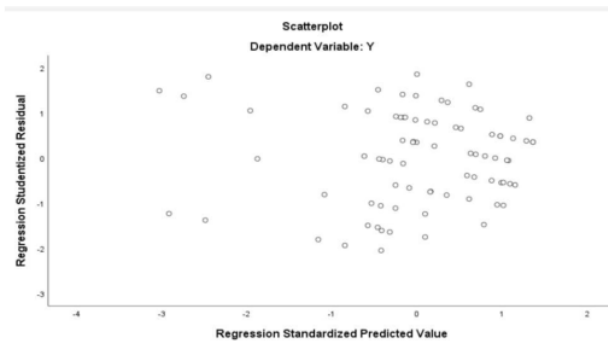
“Model”	“Collinearity Statistics”	
	“Tolerance”	“VIF”
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	.926	1,080
Employee engagement (X2)	.928	1,078
Komitmen organisasi (X3)	.967	1,035

Sumber : “Data Diolah SPSS,2022”

Tabel 5 memperlihatkan VIF variabel Kompensasi bernilai 1.080/10, untuk variabel Employee Engagement bernilai 1.078/10, serta variabel Organizational Commitment bernilai 1.035/10. Ini berarti semua variabel memiliki nilai independen yang lebih rendah dari 10. Begitu juga untuk semua skor toleransi yang > 0,10 Selanjutnya cenderung diduga tidak terjadi multikolinieritas pada model relaps review.

F. Uji Heteroskedastisitas

Serangkaian pertanyaan atau penjelasan digunakan untuk mengumpulkan data terjadi perbedaan perubahan yang dimulai dari satu sisa penegasan lalu ke pengertian selanjutnya. Model relaps right dan great adalah model tanpa heteroskedastisitas. Dengan asumsi bahwa tak ada contoh yang biasa serta tak jelas, bintik-bintik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada Y, maka tak ada heteroskedastisitas.



Sumber : “Data Diolah SPSS, 2022”

Gambar 1 “Hasil Uji Heteroskedastisitas”

Atas perolehan scatterplot pada Gambar 1 diketahui residual plot tersebar acak serta tak mengikuti pola. Bisa diambil simpulan heteroskedastisitas tak ada.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Investigasi yang bertindak dampak variabel independen atas variabel dependen disebut analisis regresi. Penanganan informasi dilaksanakan dengan memakai SPSS. Berikutnya ialah dampak dari berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung:

Tabel 6 “Hasil Uji Regresi Linier Berganda”

“Model”	“Unstandardized Coefficients”		“Standardize d Coefficients”		Sig.
	“B”	“Std. Error”	“Beta”	T	
1 (Constant)	2,258	4,414		4,762	.006
Kompensasi (X1)	.168	.070	.208	2,964	.002
Employee engagement (X2)	.113	.097	.215	2,132	.003
Komitmen organisasi (X3)	.228	.094	.336	3,060	.000

Sumber : “Data Diolah SPSS,2022”

Pada tabel 6 , atas dasar rumus persamaan regresi linier berganda:

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

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

Dari persamaan regresi bisa diturunkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,258, ini memperlihatkan tanpa adanya Kompensasi (X₁), Employee engagement (X₂), serta komitmen perusahaan (X₃), maka skor variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) akan konstan 2,258.
2. Koefisien variabel bernilai positif 0,168 yang artinya bila Kompensasi (X₁) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,168.
3. Koefisien variabel bernilai positif 0,113 yang artinya bila Employee engagement (X₂) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,113.
4. Koefisien variabel bernilai positif 0,288 yang artinya bila Komitmen organisasi (X₃) bertambah satu satuan maka kepuasan pelanggan (Y) meningkat 0,288

H. Uji Parsial

Pengujian ini diarahkan menentukan seberapa besar dampak faktor otonom terhadap variabel dependen. Pengujian spekulasi setengah jalan harus dimungkinkan dengan membandingkan skor t yang ditentukan serta tabel t. Dengan asumsi t hitung lebih penting daripada t tabel, sebenarnya dimaksudkan bahwa ada tujuan yang kuat di balik spekulasi utama (H1) untuk diakui dan teori yang tidak valid (H0) untuk disingkirkan, begitu juga sebaliknya, juga bisa memakai tes besar, menjelaskan kriteria uji t, yang meliputi:

- a. Dengan asumsi tingkat kepentingannya > 0,05 atau dikatakan t hitung < t tabel maka spekulasi ditunjukkan, atau dapat disebutkan bahwa variabel tersebut membuat perbedaan besar dengan asumsi variabel tersebut dicoba sampai taraf tertentu.
- b. Jika dilakukan uji parsial, hipotesis tidak terbukti atau variabel tidak berpengaruh signifikan jika signifikansi 0,05 atau t hitung > t tabel.

Tabel 7 "Hasil Uji Parsial"

"Model"	"Unstandardized Coefficients"		Standardized Coefficients		
	"B"	"Std. Error"	"Beta"	"T"	"Sig."
1 (Constant)	2.258	4.414		4.762	.006
Kompensasi (X1)	.168	.070	.208	2.964	.002
Employee engagement (X2)	.113	0.97	.215	2.132	.003
Komitmen organisasi (X3)	.288	.094	.336	3.060	.000

Sumber : "Data Diolah SPSS,2022"

Diamati hasil uji-t, tabel 4.7 di atas menyajikan akibat dari uji-t atau sampai batas tertentu, yaitu 5% (0,05) dan tingkat peluangnya adalah k = 3 dan df2 = n - k - 1 (80 - 3 - 1 = 76) hingga didapati t tabel 1,665, sebaiknya diambil simpulan:

- a. Pengaruh Kompensasi atas performa pekerja
Atas dasar tabel uji t, didapati t hitung 2,964. Menunjukkan t hitung 2,964 > dari t tabel 1,665, menunjukkan bahwa keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel kompensasi.
- b. Dampak employee engagement atas performa pekerja
Nilai t hitung yang ditunjukkan oleh tabel uji t ialah 2,132. Menunjukkan t hitung 2,132 > dari t tabel 1,665, menunjukkan keputusan pembelian didampaki oleh variabel harga.
Dampak komitmen organisasi atas performa pekerja
Nilai t hitung 3,060 pada tabel uji t. Menunjukkan t hitung 3,060 > dari t tabel 1,665, hal ini memperlihatkan bahwa keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel Periklanan.

I. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Uji R square dipakai untuk memastikan kapasitas model relaps untuk memahami perubahan variabel dependen karena faktor otonom tes uji R square :

Tabel 8 "Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R²"

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

Sumber : "Data Diolah SPSS,2022"

Memperlihatkan skor R Square 0,614 atau 61,4%. Ini menyiratkan bahwa naik turunnya variabel dependen, khususnya loyalitas konsumen, dapat dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1), *employee engagement* (X2), dan komitmen organisasi (X3) sebesar 61,4% sedangkan variabel sisanya dapat dijelaskan oleh faktor di luar penelitian.

J. Pembahasan

Efek samping dari pemeriksaan di atas harus terlihat betapa pengaruhnya Kompensasi (X1), *employee engagement* (X2), serta komitmen organisasi (X3) atas kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo

1. Hipotesis pertama : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

Penelitian menunjukkan ada dampak yang positif serta signifikan di variabel Kompensasi atas performa pekerja. 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 hingga bisa memperbesar performa pekerja.

Hasil dari pengamatan ini sesuai dengan hoke et.al (2018) "kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan."

2. Hipotesis kedua : Employee engagement (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

Efek dari penelitian memperlihatkan bahwa ada dampak yang baik serta signifikan pada variabel *employee engagement* atas performa pekerja 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" ini sama seperti 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.

Sama seperti pengamatan Noviardy (2020) "employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan."

3. Hipotesis ketiga : Komitmen perusahaan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Efek dari penelitian memperlihatkan ada dampak yang baik serta signifikan pada variabel *employee engagement* atas performa pekerja 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 pada perusahaan dibandingkan saya harus pindah ketempat pekerjaan yang lain" ini sama dengan yang dialami secara empiris di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Bahwa Konsekuensi dari tinjauan menunjukkan bahwa ada dampak positif dan kritis pada variabel tanggung jawab hirarkis pada pelaksanaan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab otoritatif dilaksanakan di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo telah berhasil menjalankan misi dan visi perusahaan.

Sejalan dengan pengamatan Mekta (2017) "Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan"

IV. KESIMPULAN

Mengingat perolehan pemeriksaan serta percakapan yang telah diselesaikan dan digambarkan, maka sangat beralasan bahwa:

1. Hipotesis ditetapkan dengan hasil pengujian sebagai variabel kompensasi berdampak signifikan atas performa pekerja di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo telah memberikan apresiasi yang baik bagi para karyawannya bertujuan supaya pekerja cekatan lagi saat bekerja.

2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan variabel *employee engagement* berdampak signifikan atas performa pekerja di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Hal ini dikarenakan harapan perusahaan dengan adanya *employee engagement* supaya para karyawan memiliki merasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan perusahaan di tempat mereka bekerja.

3. Dari perolehan pengujian hipotesis membuktikan variabel komitmen organisasi berdampak atas performa pekerja di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Dipengaruhi adanya komitmen organisasi yang baik untuk kesejahteraan para pekerja serta karyawan di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Adanya komitmen organisasi dalam perusahaan bertujuan agar para karyawan juga bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

4. Hipotesis ditetapkan dengan hasil pengujian sebagai variabel kompensasi, employe engagement, dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersamaan atas performa pekerja di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Hal ini menandakan 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

Ucapan ini ditujukan kepada seluruh Bapak dan Ibu Pengajar di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Demikian pula para peneliti mengucapkan terima kasih atas dukungan orang tua, sahabat, rekan, teman dalam memberikan dukungan sehingga penelitian ini selesai sebagaimana mestinya.

REFERENSI

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Allen, N.J., and J.P. Meyer. 2003. Commitment in the Workplace (Theory Research and Application). London: Sage Publications.
- [4] Alfian, F. Y., & Magdalena, B. (2018, August). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, No. 1, pp. 36-45).
- [5] Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-MALIKA PRESS.
- [6] Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- [7] 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.
- [8] Baumruk R., and Gorman B. (2006). Why managers are crucial to increasing engagement. Melcrum Publishing.
- [9] Blessing White. (2011, January). Employee engagement report 2011. New Jersey: Author. [online] Available : [http://www.blessingwhite.com/content/reports/blessingwhite_2011_ee_report .pdf](http://www.blessingwhite.com/content/reports/blessingwhite_2011_ee_report.pdf)
- [10] Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group.
- [11] Cepi Triatna (2016), Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [12] Coffman C. (2000). Is Your Company Bleeding Talent? How to become a true "employer of choice". The Gallup Management Journal, 2000. The Gallup Organization, Princeton, NJ
- [13] Coffman, C., and Gonzalez-Molina, G. (2002). Follow this Path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential. New York Warner Books, Inc.
- [14] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [15] Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- [16] Fauziah, Lia., (2013). "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadira Prima Semarang". 2 Jurnal Profita Edisi 4 Tahun 2016, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- [17] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [18] George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- [19] Hamli Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- [20] Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta Rejeki Dewata, 5(1), 1– 8.
- [21] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- [22] Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [23] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [24] Hughes, Julia Christensen dan Evelina Rog. 2008. Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engement within Hospitality Organization. International Journal of Contemporary Hospitality Management.
- [25] Jonathan, Sarwono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [26] Kaufman, Bruce E dan Julie L. Hotch Kiss. 2000. The Economics Of Labor Markets. Fifth Edition. The Dryden Press.

- [26] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [27] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [28] Kruse, Kevin (2012). What is Employee Engagement.[Online]. Tersedia : <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-engagementwhat-and-why>.
- [29] Macey, W.H & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1.
- [30] Mufraini, M. Arief. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- [31] Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 12, No.1, hal 40-51.
- [32] Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performances. *International Journal of Business and Management*, 5 No. 12, 89-96.
- [33] McBain, R. (2007). *The Practice Of Engagement, Research Into Current Employee Engagement Practice*. volume VI (6) , 2007.
- [34] Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- [35] Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [36] Priansa, (2017) “Manajemen Kinerja Pegawai”. Cetakan pertama ,Bandung , penerbit CV. Pustaka Setia.
- [37] Risher. (2010). Don't overlook frontline supervisors. *Public Manager*, 39, 74–76.
- [38] Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [39] Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [40] Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- [41] Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [42] Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- [43] Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- [44] Robertson, I.T., & Cooper, C.L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 24-30.
- [45] Rustono, Anton dan Akbari. 2015. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung, e-proceeding of Management, Vol. 2, No. 2.
- [46] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.
- [47] Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce.
- [48] Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI*. Bogor: IN MEDIA.
- [49] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- [50] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [51] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [52] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [53] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [54] Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- [55] Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014*.
- [56] Tritch, T. (2003). Engagement Drives Result At New Century. *Gallup Management Journal*, September 11.
- [57] Vibrayani. (2012). *Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement*. UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- [58] Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), 17–24.
- [59] Wiley & Blackwell (2010). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- [60] Yuliani, dkk. (2003). Rasa percaya, komitmen organisasi dan rasa berdaya tim (empowered team) pada karyawan instansi pemerintah di Surabaya. *Anima. Indonesian psychological journal*, vol. 18, no. 3, 255-273.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Artikel wahyu fathur R.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijler.umsida.ac.id Internet Source	5%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
3	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
4	id.123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
6	gcafeb.binadarma.ac.id Internet Source	1%
7	Ni Kadek Trisna Dewi, Made Yudi Darmita. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL AYUNG RESORT UBUD BALI (Studi Pada Ayung Resort Ubud, Bali)", Journal Research of Management, 2020 Publication	1%



Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On