

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, *SELF-EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MANAJERIAL PADA PT. TRUST TRADING INDONESIA

Oleh:

Muhammad Mahardoni Aji Putra

Dosen Pembimbing:

Dr. Rifdah Abadiyah, SE. M.S.M. CHCM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

AGUSTUS, 2023

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



PENDAHULUAN

Sebuah teori yang dikemukakan Charles Darwin dalam Khasali menyatakan bahwa “Bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang paling adaptif”. Teori ini sangat cocok untuk menggambarkan keadaan dunia usaha saat ini, perusahaan dapat menciptakan inovasi-inovasi produk dan melakukan perubahan secara terus menerus untuk menyelaraskan kemampuan dengan perkembangan minat konsumen itulah perusahaan yang dapat bertahan di tengah seleksi alam dunia usaha saat ini.

KANTOR PT. TRUST TRADING INDONESIA



BERBAGAI MACAM MODEL KERAMIK



SALAH SATU CONTOH KETERLIBATAN KARYAWAN DI PT. TRUST TRADING INDONESIA



RESEACRH GAP

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* karyawan PT. Pesona Arnos Beton, pada variabel persepsi dukungan organisasi mempengaruhi *employee engagement*. Hal ini bertolak belakang pada penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, G. B., & Sulisty, H. (2020). Peran Organizational Justice Dan Spiritual Management Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Dengan Dimoderasi Locus Of Control, mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap employee engagement.
2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Muslikah, E. D. (2018). Self efficacy dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan employee engagement, dikatakan bahwa self-efficacy terdapat hubungan terhadap employee engagement. Hal ini bertolak belakan pada penelitian yang dilakukan oleh Cahyo, P. N. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Eficiacy Terhadap Employee, bahwa tidak ada hubungan antara self efficacy terhadap employee engagement.
3. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang, terdapat hubungan antara locus of control terhadap employee engagement, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi, tidak terdapat pengaruh antara locus of control terhadap employee engagement.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengkaji ulang apakah persepsi dukungan organisasi, self efficacy dan locus of control dapat mempengaruhi employee engagaement dalam upaya mengenali pengaruhnya terhadap keterlibatan karyawaan dan untuk menambah kinerja karyawaan PT. Trust Trading Indonesia.

FENOMENA GAP

No	Divisi	KPI Tahun 2022												Total
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	
1	Delivery	72	82	78	100	100	88	92	100	84	100	96	100	91
2	Marekting	100	82	100	84	96	100	100	88	100	82	92	100	94
3	HRGA	88	96	98	100	92	96	100	100	94	78	100	82	94
4	PBL & dokumen	82	92	96	100	100	90	100	82	78	100	100	94	93
5	Purchasing	88	100	92	90	100	100	96	82	100	100	96	100	95
6	Finance	100	92	84	100	86	88	82	100	100	88	100	100	93
7	Accounting	96	94	100	90	100	90	100	94	100	100	100	100	97
8	Pengembangan & QC	100	78	100	88	100	100	92	100	100	100	92	100	96
9	Perpajakan	88	96	100	92	84	96	100	100	94	100	100	100	96
10	Admin	98	88	96	100	94	90	92	82	100	100	100	94	94
11	F& A	100	100	86	90	92	100	96	100	76	100	96	100	95
Total KPI tahun 2022														94%

Diketahui bahwa data capaian kinerja karyawan diatas, masih menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang masih kurang bersemangat dan antusias serta kurang menikmati pekerjaannya. Hal tersebut membuat performa karyawan menurun dan tidak stabil. Berdasarkan hasil data kinerja karyawan yang diperoleh dari KPI (*Key Performance Indikator*) perbulan karyawan dari bulan Januari sampai Desember tahun 2022 dengan hasil yang dibulatkan 94% kesesuaian pekerjaannya sedangkan 6% tidak sesuai, meskipun perusahaan sendiri sudah memberikan semaksimal mungkin yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang performa karyawan.

RUMUSAN MASALAH (PERNYATAAN PENELITIAN)



RUMUSAN MASALAH

Apakah persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Trust Trading Indoneisa?

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Trust Trading Indoneisa?

PERNYATAAN PENELITIAN

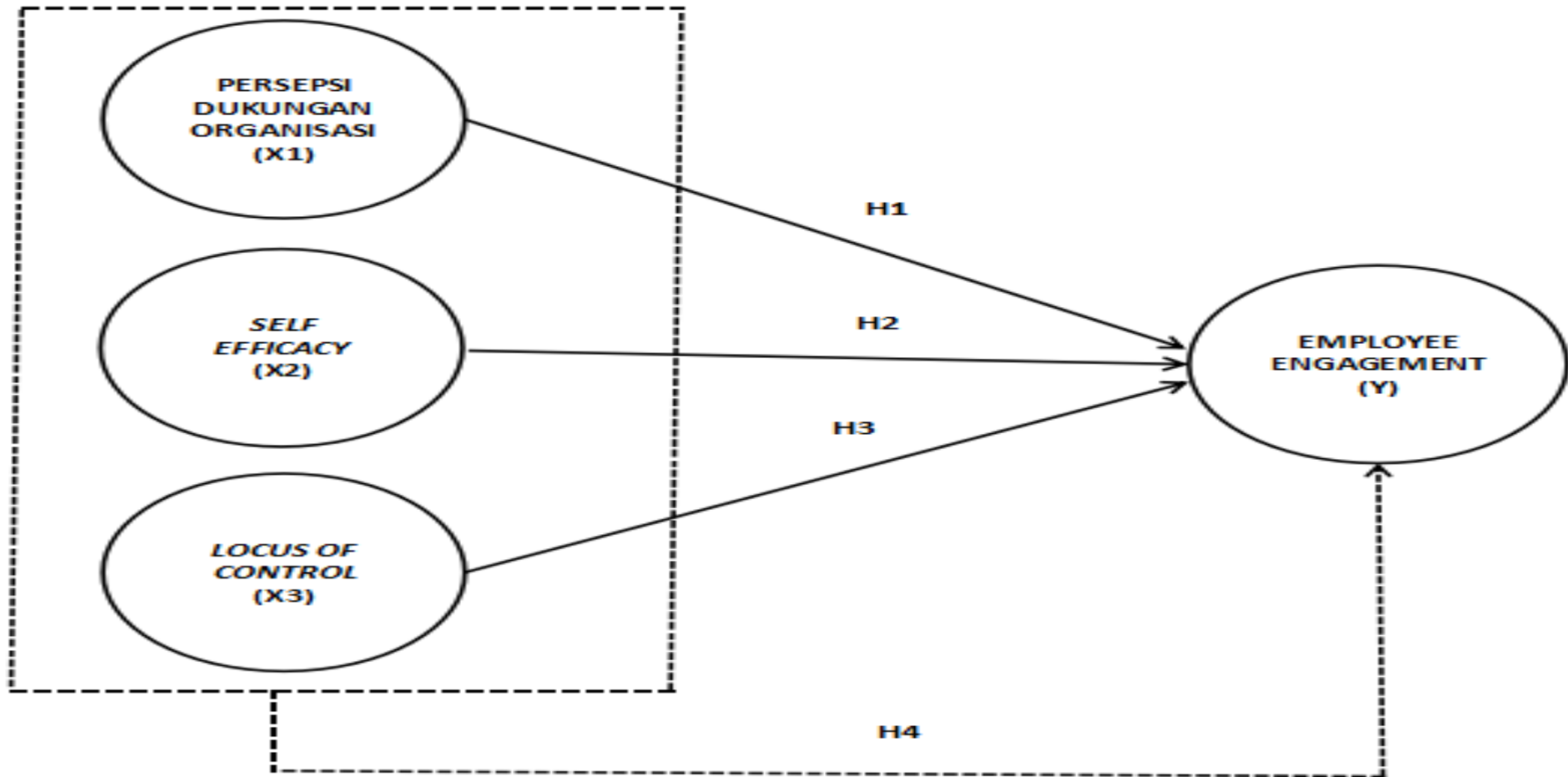
Apakah karyawan PT. Trust Trading Indonesia terpengaruh oleh persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* terhadap *employee engagement*.



Kategori SDGs 9 (Industri, Inovasi, dan Infrastuktur).

Upaya untuk membangun infrastruktur yang baik, mendukung insdustrial yang inklusif, serta membantu perkembangan inovasi.

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Kuantitatif



Pengukuran dan Analisa sebab akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai. Dengan metode survey.

Sangat tidak setuju



1



2



3



4



5

Sangat setuju

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan bentuk dari penilaian karyawan terhadap perusahaan, dimana perusahaan memperhatikan atau mendukung pekerjaan karyawan.

NO	INDIKATOR
1	Penghargaan : perusahaan memberikan penghargaan atau reward atas pekerjaannya
2	Pengembangan : perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan untuk promosi
3	Kondisi kerja : lingkungan kerja yang berdampak pada karyawan
4	Kesejahteraan karyawan : hal-hal yang diberikan perusahaan guna menunjang kinerjanya
5	Komunikasi : perusahaan membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang di berikan perusahaan sudah sesuai pekerjaan yang dilakukan karyawan					
2	Insetif yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan.					
3	Perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan untuk promosi karyawan.					
4	Setiap karyawan mendapat apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dan memenuhi target.					
5	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.					
6	Perusahaan sudah membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan.					

2. Self Efficacy

Kenyakinan seseorang dan kepercayaan seseorang terhadap sesuatu muncul dari dalam dirinya sendiri, hal ini bisa digunakan untuk kemampuan seseorang dalam menunjuang menyelesaikan suatu pekerjaannya.

NO	INDIKATOR
1	Kenyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Perencanaan agar memudahkan pekerjaan
3	Pengaturan diri untuk dapat mencapai hasil belajar yang diinginkan
4	Memiliki keyakinan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
5	Menjadikan pengalaman sebagai pelajaran untuk menjadi lebih baik kedepannya
6	Ketekunan dalam mengerjakan setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Setiap karyawan harus memiliki keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
2	Karyawan membuat perencanaan terlebih dahulu untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya.					
3	Karyawan selalu mengatur diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
4	Karyawan mampu belajar dari kesalahan sebelumnya untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya.					
5	Karyawan gigih dan teguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
6	Karyawan harus tekun dalam mengerjakan pekerjaannya.					



3. Locus of Control

Seseorang memiliki kemampuan atau minat yang timbul sendiri dengan kemauan untuk mengontrol dirinya guna mencapai minat dan menyelesaikan pekerjaan yang dia miliki. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

NO	INDIKATOR
1	Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.
2	Suka bekerja keras dan memiliki usaha untuk mencapai cita-cita dalam pekerjaannya
3	Memiliki kepuasan dalam pekerjaannya
4	Mennyesuaikan dalam bergaul dilingkungannya
5	Menyelasakan kerja tepat waktu

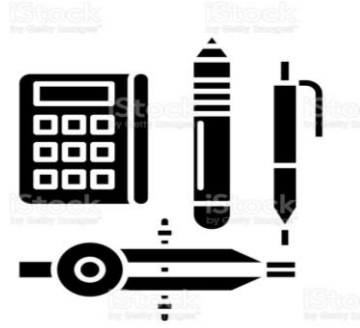
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan harus percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya.					
2	Suka bekerja keras menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai presetasi.					
3	Karyawan puas dengan hasil pekerjaannya.					
4	Karyawan harus bisa menyesuaikan dalam lingkungan kerja.					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

4. Employee Engagement

Employee Engegament adalah hubungan seseorang dan organisasi yang bersifat terikat, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional seseorang dalam bergabung didalam organisasi atau perusahaan.

NO	INDIKATOR
1	Karyawan gigih dan tekun walaupun menghadapi kesulitan saat bekerja
2	Bersedia bekerja lembur dalam menyelesaikan tugasnya
3	Karyawan merasa tertarik dalam pekerjaannya
4	Karyawan sungguh-sungguh dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya
5	Pekerjaan yang dilakukan memiliki makna

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Meskipun menghadapi kesulitan, karyawan tetap gigih dan tekun dalam mengerjakan pekerjaannya.					
2	Karyawan bersedia bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya yang belum selesai.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan harus tertarik dan mencintai pada pekerjaannya.					
4	Karyawan sungguh-sungguh dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya.					
5	Karyawaan memiliki makna dalam menyelesaikan tugasnya.					
6	Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam kegiatan pelatihan atau pengembangan diri.					



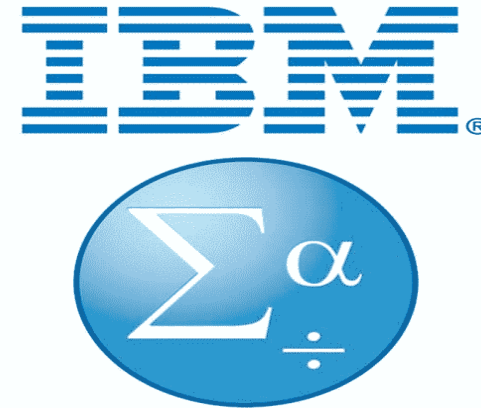
Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan Teknik sampling jenuh yang dimana semua populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Trust Trading Indone yang berjumlah 95 orang



Google Forms

Kuisoner disebarakan dengan cara platform daring, untuk memperoleh data penilitan



Dianalisa menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistical Program for Social Science* versi 22 (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Keterangan	Presentase
Jenis Kelamin	
1. Laki-laki	52.6%
2. Perempuan	47.4%
Usia	
1. 18-25 tahun	14.7%
2. 26-32 tahun	60.4%
3. 33-40 tahun	20.8%
4. 41-48 tahun	4.2%
5. 49-56 tahun	0.0%
Pendidikan	
SMA	24.2%
S1	74.7%
S2	1.1%

Keterangan	Presentase
Divisi	
Accounting	6.3%
Admin	4.2%
Delivery	15.8%
F & A	5.3%
Finance	7.4%
HRGA	14.7%
Marketing	9.5%
PBL & Dokumen	7.4%
Pengembangan & QC	8.4%
Perpajakan	10.5%
Purchasing	10.5%

Diketahui jenis kelamin responden didominasi oleh laki laki sebanyak 52.6%. Untuk usia responden didominasi usia 26-32 sebanyak 60,4%. Tingkat pendidikan didominasi oleh S1 sebanyak 74,7%. Adapun divisi pekerjaan didominasi oleh delivery sebanyak 15,8%.

ANALISIS DEKRIPTIF

Pernyataan	Mean
X1.1 Gaji yang di berikan perusahaan sudah sesuai pekerjaan yang dilakukan karyawan	3.80
X1.2 Insetif yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan.	3.71
X1.3 Perusahaan memperperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan untuk promosi karyawan.	3.91
X1.4 Setiap karyawan mendapat apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dan memenuhi target.	3.85
X1.5 Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.	4.04
X1.6 Perusahaan sudah membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan.	3.77
TotalX1	23.07

Pernyataan	Mean
X3.1 Karyawan harus percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya.	4.07
X3.2 Suka bekerja keras menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai preasetasi.	3.96
X3.3 Karyawan puas dengan hasil pekerjaannya.	3.75
X3.4 Karyawan harus bisa menyesuaikan dalam lingkungan kerja.	4.08
X3.5 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4.02
TotalX3	19.88

Pernyataan	Mean
X3.1 Karyawan harus percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya.	4.07
X3.2 Suka bekerja keras menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai presetasi.	3.96
X3.3 Karyawan puas dengan hasil pekerjaannya.	3.75
X3.4 Karyawan harus bisa menyesuaikan dalam lingkungan kerja.	4.08
X3.5 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4.02
TotalX3	19.88
Pernyataan	Mean
Y1 Meskipun menghadapi kesulitan, karyawan tetap gigih dan tekun dalam mengerjakan pekerjaannya.	4.04
Y2 Karyawan bersedia bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya yang belum selesai.	3.88
Y3 Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan harus tetarik dan mencintai pada pekerjaannya.	4.01
Y4 Karyawan sungguh-sungguh dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya.	4.03
Y5 Karyawaan memiliki makna dalam menyelesaikan tugasnya.	3.99
Y6 Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam kegiatan pelatihan atau pengembangan diri.	3.91
TotalY	23.86

UJI VALIDITAS

Variabel	Variabel	(r hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Pengaruh Dukungan Organisasi	X1.1	0,642	0,5	0,00	Valid
	X1.2	0,701	0,5	0,00	Valid
	X1.3	0,551	0,5	0,00	Valid
	X1.4	0,751	0,5	0,00	Valid
	X1.5	0,619	0,5	0,00	Valid
	X1.6	0,695	0,5	0,00	Valid
Self Efficacy	X2.1	0,638	0,5	0,00	Valid
	X2.2	0,667	0,5	0,00	Valid
	X2.3	0,719	0,5	0,00	Valid
	X2.4	0,567	0,5	0,00	Valid
	X2.5	0,788	0,5	0,00	Valid
	X2.6	0,801	0,5	0,00	Valid

Variabel	Variabel	(r hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Locus of Control	X3.1	0,755	0,5	0,00	Valid
	X3.2	0,811	0,5	0,00	Valid
	X3.3	0,754	0,5	0,00	Valid
	X3.4	0,771	0,5	0,00	Valid
	X3.5	0,648	0,5	0,00	Valid
Employee Engagem ent	Y.1	0,742	0,5	0,00	Valid
	Y.2	0,725	0,5	0,00	Valid
	Y.3	0,749	0,5	0,00	Valid
	Y.4	0,763	0,5	0,00	Valid
	Y.5	0,705	0,5	0,00	Valid
	Y.6	0,820	0,5	0,00	Valid

Dari hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari seluruh variabel memiliki koefisien diatas 0,5 ($>0,5$) sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan juga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti valid jika nilai signifikannya kurang dari 0,05

UJI REALIBILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pengaruh Dukungan Organisasi	0,736	0,6	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,808	0,6	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0,793	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagment</i>	0,843	0,6	Reliabel

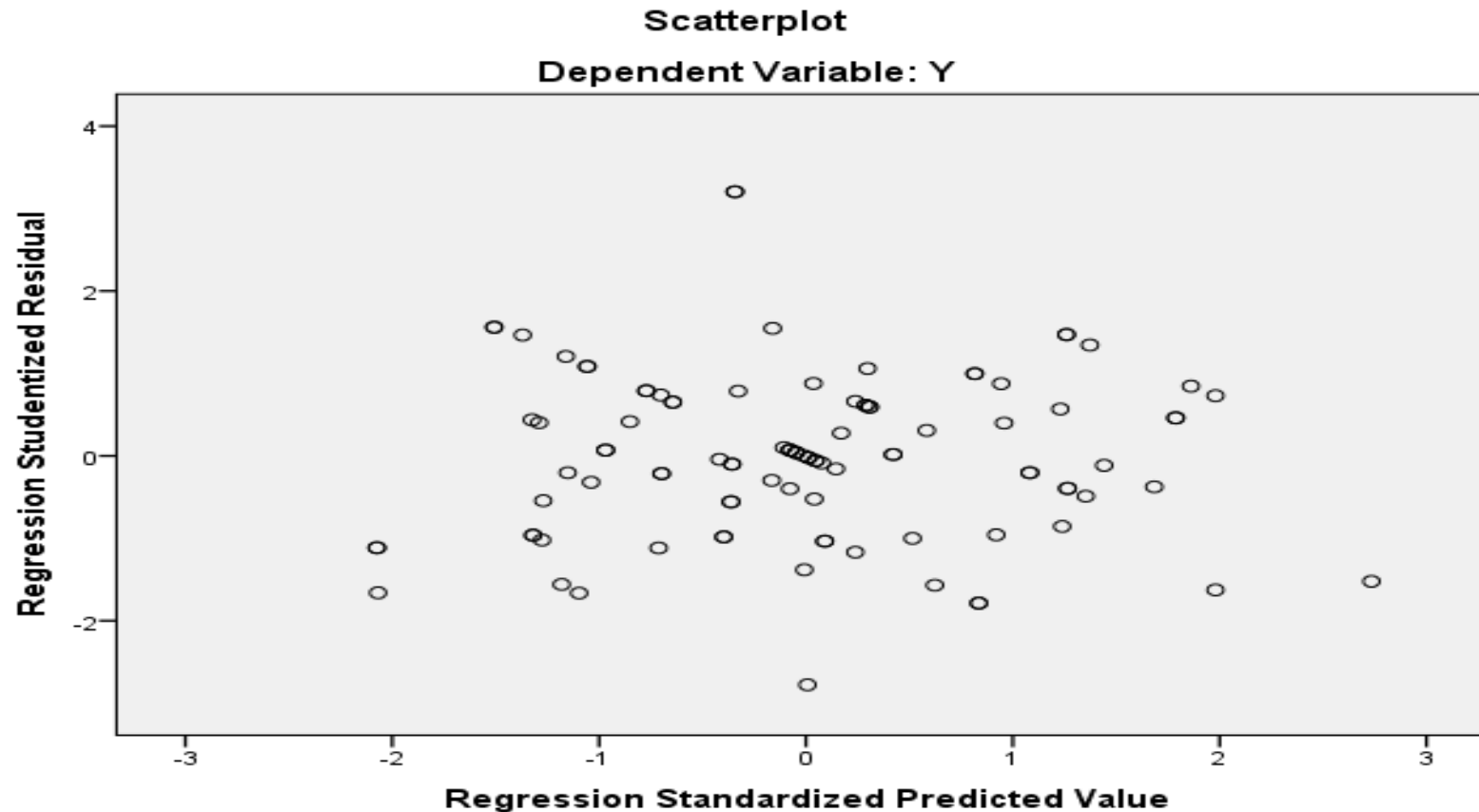
Bedasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien realibilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ($>0,6$). Pada variabel pengaruh dukungan organisasi dengan nilai 0,736, self efficacy sebesar 0,0808, locus of control sebesar 0,736, dan employee engegament sebesar 0,843. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan bahwa instrumen kuisoner yang digunakan memiliki realibitas.

UJI MULTIKOLINERITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.677	2.108		2.219	.029		
Persepsi Dukungan Organisasi	.048	.077	.051	.622	.536	.790	1.266
<i>Self Efficacy</i>	.323	.104	.304	3.097	.003	.547	1.828
<i>Locus Of Control</i>	.516	.108	.461	4.775	.000	.567	1.764

Bedasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari ketiga variabel menyatakan bahwa nilai tolerance lebih besar dari $>0,10$, hal ini menyebabkan variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian yang diperoleh dari ketiga variabel tersebut mengatakan nilai VIF lebih kecil dari $<10,00$, hal ini dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikonekteritas. Yang berarti diantara variabel tidak terjadi multikonekteritas.

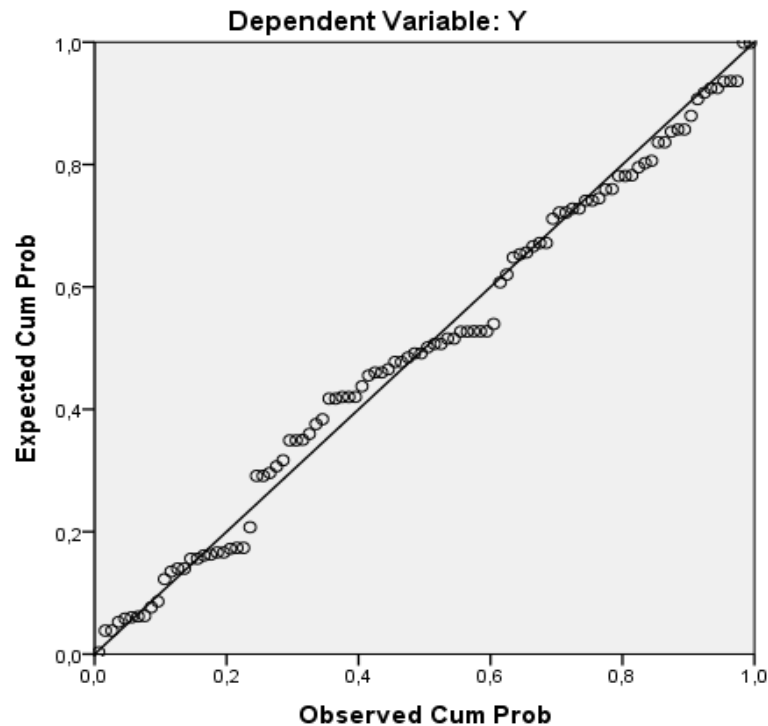
UJI HETERSKODISITAS



Diketahui dari gambar Uji heteroskedastisitas menunjukkan jika titik menyebar dan tidak menunjukan pola tertentu, baik diatas angka 0 dari sumbu Y atau sumbu vertical. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Bedasarkan hasil uji normalitas grafik normal *probability plot* menunjukan bahwa data sekunder menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

ANILISIS REGRESI BERGANDA

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.677	2.108		2.219	.029
Dukungan Organisasi	.048	.077	.051	.622	.536
<i>Self Efficacy</i>	.323	.104	.304	3.097	.003
<i>Locus Of Control</i>	.516	.108	.461	4.775	.000

Konstanta (a)

Dengan nilai positif yang sebesar 4,677. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* maka nilai variabel terikat yaitu *employee engagement* tetap konstan sebesar 4,677.

Persepsi Budaya Organisasi

Koefisien bernilai 0,048 antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,048.

Self Efficacy

Koefisien bernilai 0,323 antara variabel *self efficacy* dengan *employee engagement* memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* mengalami kenaikan 0,323.

Locus of Control

Koefisien bernilai 0,516 antar variabel *locus of control* dengan *employee engagement* memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* mengalami kenaikan sebesar 0,516

UJI PARSIAL T

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.677	2.108		2.219	.029
Dukungan Organisasi	.048	.077	.051	.622	.536
<i>Self Efficacy</i>	.323	.104	.304	3.097	.003
<i>Locus Of Control</i>	.516	.108	.461	4.775	.000

Persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*.

Bedasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar (0,622) sedangkan t tabel sebesar (1,988) maka nilai t hitung < t tabel (0,622<1,988) dengan hal tersebut maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan nilai signifikasi (0,536>0,05) maka dapat diartikan bahwa H1 persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

***Self efficacy* terhadap *employee engagement*.**

Bedasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar (3,097) sedangkan t tabel sebesar (1,988) maka nilai nilai t hitung > t tabel (3,097>1,988) dengan hal tersebut maka H0 diterima dan H1 diterima. Dengan nilai signifikasi (0,003<0,05) maka dapat diartikan bahwa H1 *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

***Locus of control* terhadap *employee engagement*.**

Bedasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar (4,775) sedangkan t tabel sebesar (1,988) maka nilai nilai t hitung > t tabel (4,775>1,988) dengan hal tersebut maka H0 diterima dan H1 diterima. Dengan nilai signifikasi (0,000<0,05) maka dapat diartikan bahwa H1 *locus of control* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

UJI STIMULTAN (UJI F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	481.984	3	160.661	32.857	.000 ^b
Residual	444.964	91	4.890		
Total	926.947	94			

Diketahui dari hasil diatas menunjukkan bahwa diketahui nilai pengaruh dukungan organisasi(XI), *self efficacy*(X2), *locus of control*(X3) secara simultan terhadap variabel terkait yaitu *employee engagement*(Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $32,857 > F$ tabel 2,704, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dukungan organisasi(XI), *self efficacy*(X2), *locus of control*(X3) berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement*(Y)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (UJI R²) & UJI KOEFISIEN REGRESI BERGANDA (UJI R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.504	2.21127

Uji Kefisien Determinasi (Uji R²)

Dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 05,20 atau 52%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi, self-efficacy, dan locus of control dapat menjelaskan variabel employee engagement. Dalam penelitian ini sisanya 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek.

Uji Koefisien Regresi Berganda (Uji R)

Nilai tabel uji R yang menunjukkan nilai sebesar 0,721, hal ini menunjukkan hubungan antara persepsi dukungan organisasi, self efficacy, locus of control dengan employee engagement dinilai cukup kuat karena mempunyai nilai yang melewati angka 1.

PEMBAHASAN

Persepsi dukungan terhadap *Employee engagement*.

Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engegament* pada PT. Trust trading Indonesia. Pada umumnya dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasi menimbulkan *employee engagement* meskipun karyawan sudah bekerja dengan sungguh-sungguh perusahaan memberi timbal balik atau menghargai kontribusinya. Hal ini sesuai jawaban responden dengan adanya jaminan keselamatan kerja karyawan merasa terlindungi sehingga mengakibatkan keterikatan keryawaan. Dalam penelitian ini berindikator meliputi: perusahaan memberikan penghargaan atau reward atas pekerjaannya, perusahaan memperperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan untuk promosi, lingkungan kerja yang berdampak pada karyawan, hal-hal yang diberikan perusahaan guna menunjang kinerjanya, perusahaan membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan.

Self Efficacy terhadap *Employee engagement*.

Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engegament*. Hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* dapat menimbulkan *employee engegament* akibat dari keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi sehingga ia akan berhasil dalam melakukannya. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang ditunjukkan pada pernyataan karyawan mampu belajar dari kesalahan sebelumnya untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya sebesar. Dalam penelitian ini berindikator meliputi: Kenyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan, perencanaan agar memudahkan pekerjaan, pengaturan diri untuk dapat mencapai hasil belajar yang diinginkan, memiliki keyakinan agar dapa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menjadikan pengalaman sebagai pelajaran untuk menjadi lebih baik kedepannya, ketekunan dalam mengerjakan setiap pekerjaan untuk mecapai tujuan

***Locus of control* terhadap *Employee engegament*.**

Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini *locus of control* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* akibat dari perasaan yakin dan kemauan untuk mengontrol dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *locus of control* yang dirasakan karyawan maka *employee engagement* akan muncul. Sehingga karyawan beranggapan *locus of control* mempengaruhi *employee engagement*. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang ditunjukkan pada pernyataan karyawan harus bisa menyesuaikan dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini berindikator meliputi: Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, suka bekerja keras dan memiliki usaha untuk mencapai cita-cita dalam pekerjaannya, memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, menyesuaikan dalam bergaul dilingkungannya, menyelesaikan kerja tepat waktu.

Persepsi dukungan organisasi, *Self efficacy*, *Locus of control* terhadap *Employee engagement*.

Hasil penelitian secara simultan menunjukan bahwa persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT. Trust Trading Indonesia. Sehingga dapat dinyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* mempengaruhi karyawan dalam *employee engagement* di PT. Trust Trading Indonesia.

KESIMPULAN

Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia. Artinya apabila persepsi dukungan organisasi semakin meningkat, maka *employee engagement* akan mengalami penurunan. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia, apabila *self efficacy* meningkat maka *employee engagement* akan mengalami peningkatan. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia, apabila *locus of control* meningkat maka *employee engagement* akan mengalami peningkatan. Bahwa diketahui secara simultan pengaruh dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia. Artinya meskipun karyawan telah bekerja dengan sungguh-sungguh tetapi tidak ada jaminan perusahaan memberikan timbal balik, keyakinan akan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan atau kemauan untuk mengontol dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka *employee engagement* yang dirasakan karyawan akan meningkat. *Locus of control* berpengaruh paling signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia. Artinya *locus of control* menjadi salah satu faktor yang dominan dalam terbentuknya *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kasali, R. (2007). *Re-Code Your Change DNA (HC)*. Gramedia Pustaka Utama
- [2] Kazimoto, P. (2016). Employee engagement and organizational performance of retails enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(4), 516-525.
- [3] Muzee, H. (2016). Strategic leadership and employee engagement, evidences from an African industrial setting. *Open Access Library Journal*, 3(08), 1.
- [4] Muzdalifah, N., & Mangundjaya, W. L. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevision. *MEDIAPSI*, 5(1), 1-15.
- [5] Kurniawan, R., & Abadiyah, R. (2020). The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables. *Academia Open*, 3, 10-21070.
- [6] Ardi, P., Trilolita, V., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [7] Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Personal, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 26(2), 66-76..
- [8] Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).

- [9] Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- [10] Pamungkas, G. B., & Sulisty, H. (2020). Peran Organizational Justice Dan Spiritual Management Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Dengan Dimoderasi Locus Of Control. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(2), 167-181.
- [11] Muslikah, E. D. (2018). Self efficacy dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan employee engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 27(2), 1-7
- [12] Ramadhan, N. D., & Budiono, B. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 783-796..
- [13] Nurhayati, S. A., & Suryalena, S. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 224-233
- [14] Cahyo, P. N. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Eficiency Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment–Sidoarjo). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 196-209.
- [15] Hardani, J. A. H. (2020). Ustiaty, Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, no. April. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- [16] Gerbino, M. (2020). Self-efficacy. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Personality Processes and Individual Differences*, 387-391.
- [17] Cobb-Clark, D. A., Kassenboehmer, S. C., & Sinning, M. G. (2016). Locus of control and savings. *Journal of Banking & Finance*, 73, 113-130.
- [18] Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- [19] Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- [20] Syahza, A., & Riau, U. (2021). Buku Metodologi Penelitian, Edisi Revisi Tahun 2021.
- [21] Winarno, (2016). “Buku Metodologi Penelitian Kualitatif,” Univ. Negeri Malang (UM Press., no. January, p. 143, .
- [22] Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 54-61.

