

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Maximizing Employee Performance through Compensation, Engagement, and Commitment

*Memaksimalkan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi, Keterlibatan, dan Komitmen*

Wahyu Fathur Rachman, [wahyu@umsida.ac.id](mailto:wahyu@umsida.ac.id), (0)

, Indonesia

Sumartik Sumartik, [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id), (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

This quantitative study investigates the combined impact of compensation, employee engagement, and organizational commitment on employee performance at PT. BPR Arta Seruni, Sidoarjo Branch. Utilizing multiple linear regression analysis and a sample of 80 employees, the study reveals that all three factors—compensation, employee engagement, and organizational commitment—positively influence employee performance individually, and collectively have a significant effect. The findings underscore the importance of addressing these factors collectively to enhance employee performance within the banking industry, offering insights for organizational strategies aimed at improving effectiveness and satisfaction among employees, thus contributing to sustainable growth and success.

### Highlights:

1. Study: Compensation, engagement, commitment impact employee performance in banking.
2. Positive effects found individually and collectively.
3. Collective focus crucial for employee satisfaction and organizational effectiveness.

**Keywords:** Compensation, Employee Engagement, Organizational Commitment, Employee Performance, Banking Industry

Published date: 2024-04-03 00:00:00

## Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya zaman yang semakin cepat dan kemajuan dalam pendidikan serta perekonomian yang lebih makmur, perubahan sosial budaya masyarakat, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih, sarana dan prasarana transportasi dan komunikasi pun semakin mudah sehingga membuat aktivitas manusia semakin cepat, praktis dan efisien. Di era yang modern seperti sekarang ini, transportasi menjadi salah satu penunjang penting dalam kegiatan sehari-hari terutama di daerah perkotaan. Transportasi yang baik dapat mencerminkan keteraturan kota yang baik pula, hal ini disebabkan karena transportasi merupakan suatu alat bantu dalam mengarahkan pembangunan di daerah perkotaan[1].

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai[2]. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama[3].

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya[4]. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula[5].

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan benar. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan[6].

Berkembangnya industri saat ini mengakibatkan turut berkembangnya persaingan diantara industri - industri yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain perusahaan harus menyiapkan komponen yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan tersebut. Salah satu kunci efektif dan efisien bagaimana cara perusahaan tersebut menggunakan sumber daya manusia yang ada karena pekerja merupakan faktor penggerak dari keseluruhan aktifitas. Pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

## Metode

### A. Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### B. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan dalam hal meneliti suatu populasi dan sampel tertentu [7].

### C. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator Variabel

#### 1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini adanya identifikasi variabel bertujuan sebagai dasar dalam memahami variabel yang akan

diteliti. Identifikasi atas variabel ini yaitu variabel bebas adalah : Kompensasi (X1), *employee engagement* (X2) dan komitmen organisasi (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

## 2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel didalam penelitian ini memiliki fungsi untuk mengetahui definisi variabel yang akan diteliti, selanjutnya dipergunakan dalam kuisisioner penelitian dan kemudian dilakukan analisis guna pengujian hipotesis yang telah dirumuskan didalam penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### a. Kompensasi (X1)

Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### b. Employee engagement (X2)

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.

### c. Komitmen organisasi (X3)

komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan

### d. Kinerja karyawan (Y)

kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan

## 3 . Indikator Variabel

### a. Kompensasi

1. Gaji
2. Bonus
3. Penghargaan
4. Tunjangan

### b. Employee engagement

1. lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan dengan rekan kerja
4. Pelatihan dan pengembangan karir
5. Kompensasi
6. Kebijakan organisasi
7. Kesejahteraan pekerja

### c. Komitmen organisasi

1. Memajukan karyawan
2. Kesetiaan karyawan



3. Kebanggaan karyawan

d. Kinerja karyawan

1. Kualitas kerja

2. Kuantitas kerja

3. Pelaksanaan kerja

4. Tanggung jawab

## D. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Arta seruni cabang Sidoarjo.[7]

## E. Sampel

Peneliti menggunakan teknik purposive sampling dimana pengertian purposive yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel jenuh tergolong dalam jenis *probability sampling* yang artinya memberikan peluang yang sama dari setiap populasi[8].

## F. Jenis, Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan 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 di nyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka dalam pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari profil perusahaan *BPR Arta seruni* Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa penyebaran kuesioner kepada responden[9]. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisa adalah data yang didapat dari jawaban para responden atas kuisisioner yang dibagikan. Analisis data bertujuan menyajikan data secara lebih sederhana agar lebih mudah dipahami. Penelitian ini dibantu aplikasi *software SPSS (Statistical Program for Social Scane)* versi 22.0 yang dipakai untuk mengukur dan menganalisis besarnya pengaruh secara parsial dan simultan Kompensasi (X1), Employee engagement(X2) dan Komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *statistic parametric* regresi linear berganda [9]

# Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yakni 71 orang pengrajin laki-laki, sedangkan sisanya adalah 29 orang pengrajin perempuan, yang mana dari total 100 responden. Karakteristik responden berdasarkan usia yakni pengrajin kulit di Tanggulangin didominasi oleh pengrajin yang berusia 36-43 tahun sebanyak 35 orang pengrajin. Sedangkan sisanya berusia 28-35 tahun sebanyak 28 orang pengrajin, yang berusia 20-27 tahun sebanyak 23 orang pengrajin, dan yang berusia >43 tahun sebanyak 14 orang pengrajin, yang mana dari total 100 responden

## A. Uji Validitas dan reliabilitas

### 1. 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[16].

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
	X1.7	0.422		Valid
Employee engagement (X2)	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
Komitmen organisai (X3)	X3.1	0.976		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	0.466		Valid

**Table 1.** Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.1 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

## 2. Uji Reliabilitass

### A. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan di bandingkan dengan nilai koefesien realibilitas minimal yang dapat di terima. Jika nilai *cronbach'sAlpha* > 0,60 , maka instrumen penelitian reliabel [12].

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Krisis	Keterangan
Kompensasi(X1)	0.773		Reliabel
Employee engagement (X2)	0.712	0.6	Reliabel
Komitmen organisasi(X3)	0.959		Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.643		Reliabel

**Table 2.** Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.2 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.

### B. Uji Asumsi Klasik

1 Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutanberdistribusi normal / tidak. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik untuk sampel kecil tidak valid lagi peneliti menggunakan pengujian secara statistik untuk melakukan sebuah uji normalitas dengan sinifikasi pada metode *One Sampel Kolmogorov Smirnov*, dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka dapat ditarik sebuah

kesimpulan data yang beredar atau berdistribusi merupakan data tidak normal.

b) Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai lebih dari 0.05 maka data yang beredar atau data yang berdistribusi adalah data secara normal [16].

N		80
Normal Parameters, b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95858661
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,056
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c

**Table 3. Hasil Pengujian Normalitas**

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai dari uji Kolmogorov smirnov sebesar 0,200 dimana nilai menunjukkan lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## 2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan dalam penelitian ini dengan model regresi linier guna melihat apakah ada atau tidak autokorelasi (hubungan linier antara kesalahan penghalang pada periode t dan kesalahan pada periode sebelumnya) model *regresi* yang baik seharusnya tidak adanya autokorelasi. Pada penelitian ini uji auto korelasi yang dipakai adalah dengan metode uji *Durbin Watson Test* dengan ketentuan sebagai berikut :

a.  $D_U$  lebih kecil dari  $D_W$ , dan  $D_W$  lebih kecil dari  $4-D_U$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi sebuah Autokorelasi pada penelitian ini.

b.  $D_W$  lebih kecil dari  $D_L$  atau  $D_W$  lebih besar dari  $4-D_L$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi sebuah Autokorelasi pada penelitian ini.

c.  $D_L$  lebih kecil dari  $D_W$  dan  $D_W$  lebih kecil dari  $D_U$ , atau  $4-D_U$  lebih kecil dari  $D_W$  dan  $D_W$  lebih kecil dari  $4-D_L$ , maka tidak adanya kesimpulan yang pasti dari penelitian ini.

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

**Table 4. Uji Autokorelasi**

Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden 80 atau  $N=80$  dengan jumlah variabel bebas 3 atau  $K=3$ , sehingga diperoleh  $d_L=1,5600$  dan  $d_U=1,7153$ . Dengan demikian  $d_U < d < 4-d_U$ , Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 1,826. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : ( $d_U < d < 4-d_U = 1,715 < 1,826 < 2,285$ ), artinya tidak terkena autokorelasi, berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

## 3 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*[16]. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi adanya multikolinearitas antar variabel bebas, begitupun sebaliknya.

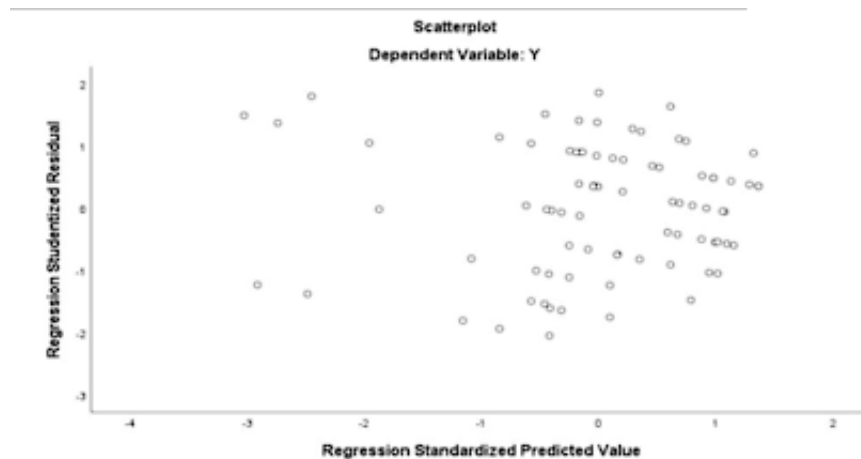
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,638a	,614	,379		1,997	1,826

**Table 5. Uji Multikolinieritas**

Dari hasil pengujian diatas, Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* Kompensasi bernilai  $1,080 < 10$ , untuk variabel *employee engagements* bernilai  $1,078 < 10$ , 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 multikolinearitas dalam model regresi dari penelitian.

### 3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain [16]. 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.



**Figure 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar 1, diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosekedasitas.

### B Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukandengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Sosial Science*)[16]. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda :

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.258		4,762	.006
	Kompensasi (X1)	.168	.208	2.964	.002
	Employee engagement (X2)	.113	.215	2.132	.003
	Komitmen organisasi (X3)	.228	.336	3,060	.000

**Table 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Pada tabel 6 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(X1), Employee engagement(X2), dan komitmen perusahaan(X3), 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 *Employee 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 kepuasan pelanggan ( $Y$ ) meningkat 0,288

### C Uji Parsial

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  $t$  tabel [16]. Apabila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, 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 signifikan. menjelaskan terkait kriteria dalam uji  $t$  diantaranya:

a. Jika signifikansi  $> 0,05$  atau dikatakan  $t$  hitung  $< t$  tabel maka hipotesis terbukti, atau bisa dikatakan variabel berpengaruh signifikan jika dilakukan uji secara parsial.

b. Jika signifikansi  $< 0,05$  atau dikatakan  $t$  hitung  $> t$  tabel maka hipotesis tidak terbukti atau variabel tidak memiliki pengaruh secara signifikan jika dilakukan uji parsial

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	2.258		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

**Table 7.** Hasil Uji Parsial

Dilihat dari hasil uji  $t$  tabel 4.7 diatas disajikan hasil uji  $t$  atau secara parsial, dimana sebesar 5% (0,05) dan *degree of freedom* sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $80 - 3 - 1 = 76$ ) sehingga diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,665 maka dapat disimpulkan:

a. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar 2.964. hal ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung 2.964 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,665 dengan demikian variabel *kompensasi* berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

b. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar 2.132. hal ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung 2,132 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,665 dengan demikian artinya variabel Harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

1) Berdasarkan tabel uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar 3.060. hal ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung 3,060 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,665 dengan demikian artinya variabel Iklan berpengaruh terhadap keputusan pembelian

Uji  $R^2$  digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variabel bebas [16]. Dibawah ini adalah tabel dari hasil pengujian uji  $R^2$  :

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

**Table 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda  $R^2$

menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,614 atau 61,4%. Artinya naik turunnya variabel terikat yaitu kepuasan pelanggan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi(X1), *employee engagement* (X2), dan komitmen organisasi(X3) sebesar 61,4% sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## E Pembahasan

Hasil dari penelitian diatas dapat diketahui seberapa pengaruh Kompensasi(X1), *employee engagement* (X2), dan komitmen organisasi(X3) terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Arta seruni cabang sidoarjo. **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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[14].

## 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 menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[11].

## 3. Hipotesis ketiga : Komitmen perusahaan (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 diperusahaan" 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" 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 di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo sudah berjalan dengan baik sesuai visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[13].

## Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan serta dijelaskan di atas, 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. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo telah memberikan apresiasi yang baik bagi para karyawannya dengan tujuan agar para karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel employe engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 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 hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Hal ini 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. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi, employe 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.

## References

1. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja SDM," PT. Refika Aditama, Bandung, 2009.
2. P. Afandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)," Zanafa Publishing, Riau, 2018.
3. N. J. Allen and J. P. Meyer, "Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)," Sage Publications, London, 2003.
4. F. Y. Alfian and B. Magdalena, "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, August 2018.
5. N. Asnawi and M. Masyhuri, "Metodologi Riset Manajemen Pemasaran," UIN-MALIKI PRESS, Malang, 2011.
6. M. Badriyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia," CV Pustaka Setia, Bandung, 2017.
7. A. B. Bakker and W. B. Schaufeli, "Work engagement," in \*Organizational Behaviour volume of The Blackwell Encyclopedia of Management\*, P. C. Flood and Y. Freenay, Eds. West Sussex, UK: Wiley, 2014.
8. R. Baumruk and B. Gorman, "Why managers are crucial to increasing engagement," Melcrum Publishing, 2006.
9. Blessing White, "Employee engagement report 2011," New Jersey: Author, January 2011. [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. M. Busro, "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia," Prenademia Group, Jakarta, 2018.
11. C. Triatna, "Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan," PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016.
12. C. Coffman, "Is Your Company Bleeding Talent? How to become a true 'employer of choice'," The Gallup Management Journal, 2000.
13. E. Emron, Y. Anwar, and I. Komariyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Alfabeta, Bandung, 2016.
14. F. Elmi, "Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1," Mitra Wacana Media, Jakarta, 2018.
15. L. Fauziah, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadira Prima Semarang," \*Jurnal Profita\*, vol. 2, no. 4, 2013.
16. I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.