

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan CV X**

CV X merupakan perusahaan distributor Teh Tong Tji pertama yang ada di Tegal yang bergerak sebagai distributor *food and beverage*. CV X berada di Jl. Gajah Mada No.90-91 Tegal. CV X sudah berdiri sejak tahun 2016. Pengiriman barang yang dilakukan CV X yakni daerah Kota Tegal, Brebes dan Kota Pekalongan. CV X ini berada di bawah naungan PT. Tong Tji Tea Indonesia. Tong Tji merupakan salah satu perusahaan teh ternama di Indonesia. Tong Tji berdiri di Tegal, Jawa Tengah sejak tahun 1938, didirikan oleh generasi pertama alm. Tan See Giam. Pada awalnya nama perusahaan Tong Tji adalah Perusahaan Teh Wangi Dua Burung. Lalu sejak tahun 2017, Perusahaan Teh Wangi Dua Burung berubah menjadi PT. Tong Tji Tea Indonesia.

Karena CV X merupakan anak perusahaan dari PT. Tong Tji Tea Indonesia, maka visi dan misi CV X mengacu pada visi dan misi PT. Tong Tji Tea Indonesia. Visi dan Misi nya adalah sebagai berikut :

#### **Visi**

Menjadi pilihan utama teh Indonesia yang mewakili keunikan cita rasa Indonesia

#### **Misi**

1. Tong Tji memberikan kualitas terbaik teh Indonesia
2. Tong Tji tanggap dalam usaha memenuhi kebutuhan konsumen lokal dan global
3. Tong Tji terus-menerus mengembangkan diri serta berinovasi dalam segi budaya minum teh dan varian rasa

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan CV X yang berjumlah 59 responden, maka dapat diperoleh gambaran umum responden berdasarkan jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden. Gambaran umum responden secara rinci adalah sebagai berikut:

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan jabatan dan jenis kelamin :

**Tabel 4.1 Jabatan dan Jenis Kelamin Responden**

Jabatan	Jenis Kelamin				Jumlah	%
	Laki-Laki		Perempuan			
	f	%	f	%		
Karyawan Gudang	4	6.8	0	0	4	6.8
Wakil Kepala Gudang	1	1.7	0	0	1	1.7
Kepala Gudang	1	1.7	0	0	1	1.7
Driver	13	22	0	0	13	22
SPG	0	0	11	18.6	11	18.6
Sales	12	20.3	5	8.5	17	28.8
MD/ Kepala SPG	0	0	3	5.1	3	5.1
Admin Pajak	0	0	1	1.7	1	1.7
Kasir	0	0	1	1.7	1	1.7
Admin Penjualan	0	0	1	1.7	1	1.7
Admin Gudang	0	0	1	1.7	1	1.7
Kepala Driver	1	1.7	0	0	1	1.7
EDP	1	1.7	0	0	1	1.7
Supervisor Marketing	2	3.4	0	0	2	3.4

Supervisor Accounting	1	1.7	0	0	1	1.7
Jumlah	36	61	23	39	59	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa karyawan CV X jabatan yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu driver sebesar 22%.

#### 4.2.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan jabatan dan pendidikan terakhir :

**Tabel 4.2 Jabatan dan Tingkat Pendidikan Terakhir Responden**

Jabatan	Pendidikan Terakhir								Jumlah	%
	SMP		SMA/SMK		D3		S1			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Karyawan Gudang	3	5.1	1	1.7	0	0	0	0	4	6.8
Wakil Kepala Gudang	0	0	1	1.7	0	0	0	0	1	1.7
Kepala Gudang	0	0	1	1.7	0	0	0	0	1	1.7
Driver	4	6.8	9	15.2	0	0	0	0	13	22
SPG	0	0	11	18.6	0	0	0	0	11	18.6
Sales	1	1.7	16	27.1	0	0	0	0	17	28.8
MD/ Kepala SPG	0	0	2	3.4	1	1.7	0	0	3	5.1
Admin Pajak	0	0	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7
Kasir	0	0	1	1.7	0	0	0	0	1	1.7
Admin Penjualan	0	0	1	1.7	0	0	0	0	1	1.7
Admin Gudang	0	0	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7

Kepala Driver	0	0	1	1.7	0	0	0	0	1	1.7
EDP	0	0	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7
Supervisor Marketing	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7	2	3.4
Supervisor Accounting	0	0	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7
Jumlah	8	13.6	44	74.5	2	3.4	5	8.5	59	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karyawan CV X jabatan yang paling banyak yaitu lulusan SMA/ SMK yaitu sales sebesar 27.1%.

#### 4.2.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan jabatan dan lama bekerja :

**Tabel 4.3 Jabatan dan Lama Bekerja Responden**

Jabatan	Lama Bekerja								Jumlah	%
	1 tahun		2-5 tahun		6-10 tahun		>10 tahun			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Karyawan Gudang	1	1.7	0	0	1	1.7	2	3.4	4	6.8
Wakil Kepala Gudang	0	0	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7
Kepala Gudang	0	0	1	1.7	0	0	0	0	1	1.7
Driver	2	3.4	1	1.7	2	3.4	8	13.6	13	22.1
SPG	4	6.8	4	6.8	3	5.1	0	0	11	18.6
Sales	2	3.4	2	3.4	3	5.1	10	17	17	28.8
MD/ Kepala SPG	0	0	1	1.7	1	1.7	1	1.7	3	5.1
Admin Pajak	0	0	0	0	1	1.7	0	0	1	1.7

Kasir	0	0	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7
Admin Penjualan	0	0	0	0	1	1.7	0	0	1	1.7
Admin Gudang	0	0	0	0	1	1.7	0	0	1	1.7
Kepala Driver	0	0	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7
EDP	0	0	0	0	0	0	1	1.7	1	1.7
Supervisor Marketing	1	1.7	0	0	1	1.7	0	0	2	3.4
Supervisor Accounting	0	0	0	0	1	1.7	0	0	1	1.7
Jumlah	10	17	9	15.2	15	25.4	25	42.4	59	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa karyawan CV X jabatan yang paling banyak yaitu karyawan yang sudah bekerja selama >10 tahun yaitu sales sebesar 17%.

#### 4.2.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dan usia :

**Tabel 4.4 Jenis Kelamin dan Usia Responden**

Jenis Kelamin	Usia (tahun)						Jumlah	%
	20-38		39-57		58-76			
	f	%	f	%	f	%		
Laki-Laki	11	18.6	21	35.6	4	6.8	36	61
Perempuan	17	28.8	6	10.2	0	0	23	39
Jumlah	28	47.4	27	45.8	4	6.8	59	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki paling banyak berusia 39-57 tahun yaitu sebesar 35.6%.

#### 4.2.5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan usia dan lama bekerja :

**Tabel 4.5 Usia dan Lama Bekerja Responden**

Usia (tahun)	Lama Bekerja								Jumlah	%
	1 tahun		2-5 tahun		6-10 tahun		>10 tahun			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
20-38	10	17	6	10.2	9	15.2	3	5.1	28	47.4
39-57	0	0	3	5.1	5	8.5	19	32.2	27	45.8
58-76	0	0	0	0	1	1.7	3	5.1	4	6.8
Jumlah	10	17	9	15.2	15	25.4	25	42.4	59	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia 39-57 tahun paling banyak sudah bekerja selama >10 tahun sebesar 32.2%.

#### 4.2.6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Usia

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir dan usia

**Tabel 4.6 Tingkat Pendidikan Terakhir dan Usia Responden**

Pendidikan Terakhir	Usia (tahun)						Jumlah	%
	20-38		39-57		58-76			
	f	%	f	%	f	%		
SMP	1	1.7	3	5.1	4	6.8	8	13.6
SMA/ SMK	24	40.7	20	33.9	0	0	44	74.6
D3	1	1.7	1	1.7	0	0	2	3.4
S1	2	3.4	3	5.1	0	0	5	8.5
Jumlah	28	47.5	27	45.8	4	6.8	59	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/ SMK paling banyak berusia 20-38 tahun yaitu sebesar 40.7%.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan CV X. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

#### 4.3.1 Tanggapan Responden Tentang Variabel *Employee Engagement*

*Employee Engagement* adalah sebagai keadaan pikiran positif yang mengandung karakteristik *vigor* (ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental saat bekerja, terdapat kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam kerja, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan), *dedication* (ditandai dengan rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan), dan *absorption* (ditandai oleh sepenuhnya terkonsentrasi dan sangat asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan). Berikut merupakan tabel tanggapan responden terhadap variabel *Employee Engagement* :

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel *Employee Engagement***

No	Item Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya selalu bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan	0	1	8	40	10	4.00	Tinggi
		0	2	24	160	50		
2		0	1	16	41	1	3.71	Tinggi



	Saya merasa tidak mudah lelah dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	0	2	48	164	5		
3	Saya selalu memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	0	0	0	42	17	4.29	Tinggi
		0	0	0	168	85		
4	Saya akan bertahan untuk tetap mengerjakan pekerjaan saya walau saya menghadapi berbagai kesulitan.	0	0	3	44	12	4.15	Tinggi
		0	0	9	176	60		
5	Saya selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	0	2	49	8	4.10	Tinggi
		0	0	6	196	40		
6	Saya selalu memberikan ide saya untuk kemajuan perusahaan	0	0	23	28	8	3.75	Tinggi
		0	0	69	112	40		
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0	0	1	37	21	4.34	Tinggi
		0	0	3	148	105		
8	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat terbaik untuk bekerja	0	0	2	50	7	4.08	Tinggi
		0	0	6	200	35		
9	Saya selalu siap menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	0	13	40	6	3.88	Tinggi
		0	0	39	160	30		
10	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya	0	1	5	48	5	3.97	Tinggi
		0	2	15	192	25		
11	Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokoknya	0	2	20	35	2	3.63	Tinggi
		0	4	60	140	10		
12		0	0	6	46	7	4.02	Tinggi



	Saya merasa ketika bekerja waktu cepat sekali berlalu	0	0	18	184	35		
	Rata-Rata Skor <i>Employee Engagement</i>	0	5	99	500	104	4.00	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk tanggapan responden tentang variabel *employee engagement* yaitu sebesar 4.00, maka hal ini menunjukkan tingkat *employee engagement* karyawan CV X termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa jika *engaged* karyawannya tinggi maka karyawan memiliki vigor yang tinggi (yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental saat bekerja, terdapat kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam kerja, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan); dedikasi yang tinggi (yang ditandai dengan memiliki rasa antusiasme, mau memberikan inspirasi, rasa kebanggaan, dan menyukai tantangan); dan absorption yang tinggi (yang ditandai oleh sepenuhnya terkonsentrasi dengan pekerjaan, sangat asyik dengan pekerjaannya dan senang berpartisipasi dalam pekerjaan).

#### 4.3.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berikut merupakan tabel tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional :

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasional**

No	Item Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya merasa senang menghabiskan karier saya dalam perusahaan ini	0	1	16	38	4	3.76	Tinggi
		0	2	48	152	20		

2	Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain	0	6	12	37	4	3.66	Tinggi
		0	12	36	148	20		
3	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga	0	0	16	43	0	3.73	Tinggi
		0	0	48	172	0		
4	saya merasa “bagian dari keluarga” dalam perusahaan	0	0	10	47	2	3.86	Tinggi
		0	0	30	188	10		
5	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya	0	0	3	50	6	4.05	Tinggi
		0	0	9	200	30		
6	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini meskipun saya ingin	0	6	13	36	4	3.64	Tinggi
		0	12	39	144	20		
7	Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan perusahaan	1	13	30	15	0	3.00	Tinggi
		1	26	90	60	0		
8	Saat ini, tetap bekerja pada perusahaan adalah suatu keharusan daripada keinginan	1	2	9	44	3	3.78	Tinggi
		1	4	27	176	15		
9	Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan perusahaan	0	2	17	39	1	3.66	Tinggi
		0	4	51	156	5		
10	Salah satu akibat buruk meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia	2	3	9	43	2	3.68	Tinggi
		2	6	27	172	10		
11	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan	0	1	0	39	19	4.29	Tinggi
		0	2	0	156	95		
12		0	1	7	42	9	4.00	Tinggi

	Apabila saya mendapatkan tawaran bekerja ditempat lain, saya merasa tidak baik jika meninggalkan perusahaan	0	2	21	168	45		
13	Lompat dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, menurut saya itu tidak etis	0	2	5	30	22	4.22	Tinggi
		0	4	15	120	110		
14	Saya selalu diajarkan untuk tetap setia pada satu perusahaan	0	1	2	45	11	4.12	Tinggi
		0	2	6	180	55		
Rata-Rata Skor Komitmen Organisasional		4	38	149	548	87	3.82	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk tanggapan responden tentang variabel komitmen organisasional yaitu sebesar 3.82, maka hal ini menunjukkan tingkat komitmen organisasional karyawan CV X termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa jika komitmen organisasionalnya tinggi maka ditandai dengan karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, *continuance commitment* yang tinggi dan *normative commitment* yang tinggi.

#### 4.3.3 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil yang diperoleh dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Berikut merupakan tabel tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan**

No	Item Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)		
1		0	0	1	40	18	4.29	Tinggi

	Karyawan tersebut mampu bekerja sesuai jadwal	0	0	3	160	90		
2	Karyawan tersebut mampu bekerja sesuai prosedur kerja	0	0	3	39	17	4.24	Tinggi
		0	0	9	156	85		
3	Karyawan tersebut memiliki ketelitian dalam bekerja	0	0	2	44	13	4.19	Tinggi
		0	0	6	176	65		
4	Karyawan tersebut mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan	0	0	2	46	11	4.15	Tinggi
		0	0	6	184	55		
5	Karyawan tersebut mampu bekerja memenuhi harapan organisasi	0	0	2	44	13	4.19	Tinggi
		0	0	6	176	65		
6	Karyawan tersebut mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	0	0	3	43	13	4.17	Tinggi
		0	0	9	172	65		
7	Karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat	0	0	1	53	5	4.07	Tinggi
		0	0	3	212	25		
8	Karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0	0	1	54	4	4.05	Tinggi
		0	0	3	216	20		
9	Karyawan tersebut tidak pernah menunda pekerjaan saat bekerja	0	0	4	43	12	4.14	Tinggi
		0	0	12	172	60		
10	Karyawan tersebut tidak pernah absen bekerja tanpa alasan saat bekerja	0	1	3	45	10	4.08	Tinggi
		0	2	9	180	50		
11	Karyawan tersebut mampu menguasai bidang pekerjaan	0	0	0	46	13	4.22	Tinggi
		0	0	0	184	65		
12	Karyawan tersebut hadir tepat waktu	0	0	3	36	20	4.29	Tinggi
		0	0	9	144	100		

13	Karyawan tersebut pulang tepat waktu	0	1	3	36	19	4.24	Tinggi
		0	2	9	144	95		
14	Karyawan tersebut menghargai hasil kerja sesama rekan	0	0	0	39	20	4.34	Tinggi
		0	0	0	156	100		
15	Karyawan tersebut menghargai atasan	0	0	0	33	26	4.44	Tinggi
		0	0	0	132	130		
16	Karyawan tersebut dapat bekerja sama antar kelompok kerja	0	0	1	36	22	4.36	Tinggi
		0	0	3	144	110		
Rata-Rata Skor Kinerja Karyawan		0	2	29	677	236	4.21	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk tanggapan pimpinan mengenai kinerja responden/ karyawan yaitu sebesar 4.21, maka hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan CV X termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil tanggapan pimpinan mengenai kinerja responden/ karyawan menunjukkan bahwa jika kinerja karyawannya tinggi maka ditandai dengan karyawan memiliki kualitas yang tinggi, kuantitas yang tinggi, ketepatan waktu yang tinggi, efektivitas yang tinggi, perlu pengawasan yang tinggi dan hubungan antar perseorangan yang tinggi.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi yang ditampilkan pada Tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	89.958	10.687		8.417	.000

Employee Engagement (X1)	-.157	.233	-.100	-.676	.502
Komitmen Organisasional (X2)	-.280	.188	-.220	-1.491	.142

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari hasil persamaan regresi dapat disimpulkan persamaannya sebagai berikut :

$$Y = 89.958 - 0.157 X1 - 0.280 X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = *Employee Engagement*

X2 = Komitmen Organisasional

Dari hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisien *employee engagement* (X1) sebesar -0.157 sehingga menyatakan bahwa variabel *employee engagement* (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan nilai koefisien komitmen organisasional (X2) sebesar -0.280 sehingga menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.4.2 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh suatu variabel bebas, yaitu *employee engagement* dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan secara parsial.



Cara melakukan uji t yakni dengan melihat apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $<$  0.05 maka dapat diartikan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah positif dan signifikan sehingga hipotesis ditolak. Menentukan  $t$  tabel dengan ( $\alpha$ ) = 0.05 dan  $n = 59$  maka diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 2.00324.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel *employee engagement* (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu  $-0.676 < 2.00324$  dan nilai sig.  $0.502 > 0.05$  maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, yang berarti bahwa *employee engagement* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya pada variabel komitmen organisasional (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu  $-1.491 < 2.00324$  dan nilai sig.  $0.142 > 0.05$  maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, yang berarti bahwa komitmen organisasional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.4.3 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji F yakni dengan melihat tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $<$  0.05 dan apabila nilai F hitung  $>$  F tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama. Nilai F tabel dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 57$ , maka nilai F tabelnya adalah 3.16. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.386	2	76.693	2.450	.096 <sup>b</sup>



Residual	1753.157	56	31.306		
Total	1906.542	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2), Employee Engagement (X1)

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2.450 dengan nilai F tabel yaitu 3.16 sehingga nilai F hitung < F tabel atau  $2.450 < 3.16$  dan tingkat signifikan  $0.096 > 0.05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya *employee engagement* dan komitmen organisasional secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5 Pembahasan

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari 3 hipotesis. Pada hipotesis pertama yaitu *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak, karena berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig.  $0.502 > 0.05$ . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hanifah et al., (2016) bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2020) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* termasuk dalam kategori tinggi tetapi hasil penelitiannya menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis kedua yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak, karena berdasarkan

hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig.  $0.142 > 0.05$ . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arizona et al., (2013) bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2020) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional termasuk dalam kategori tinggi tetapi hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis ketiga yaitu *employee engagement* dan komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak, karena berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig.  $0.096 > 0.05$ . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan komitmen organisasional secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.