

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT PADANGSAMBIAN

Ni Luh Putu Sintyawati¹, Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Luh Gede Putu Purnawati

^(1,2,3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: sintyawati1801@gmail.com

ABSTRAK

Di Indonesia saat ini khususnya di Bali terdapat lembaga keuangan di setiap desa yang pengelolaannya dikelola oleh desa pekraman yang disebut Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD diciptakan dan dibentuk untuk membantu masyarakat desa dalam aspek keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada LPD Desa Adat Padangsambian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian yang berjumlah 35 orang. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 35 karyawan. Metode analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang akan dikerjakan dengan menggunakan program SPSS (*Statistics Program and Service Solution*).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Padangsambian. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Padangsambian. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Padangsambian.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Kepuasan Kerja*, *Disiplin Kerja*, *Kinerja Karyawan*.

ABSTRACT

In Indonesia today, especially in Bali, there are financial institutions in every village whose management is managed by Pekraman villages called Village Credit Institutions (LPD). LPD was created and formed to help village communities in financial aspects. This research aims to test and obtain empirical evidence of the influence of employee engagement, job satisfaction, and work discipline on employee performance at the Padangsambian Traditional Village LPD.

The population of this study was all employees at the Padangsambian Traditional Village LPD, totaling 35 people. In this study, the sample size was determined using a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples, namely 35 employees. The data analysis method used to solve the problem in this research is multiple linear regression analysis which will be carried out using the SPSS (Statistics Program and Service Solution) program.

Based on the results of this research, it shows that employee engagement has a positive

and significant effect on the performance of Padangsembian Traditional Village LPD employees. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of Padangsembian Traditional Village LPD employees. Work discipline has a positive and insignificant effect on the performance of Padangsembian Traditional Village LPD employees.

Keywords: *Employee Engagement, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019). Menurut Kristianti (2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia.

Di Indonesia saat ini khususnya di Bali terdapat lembaga keuangan di setiap desa yang pengelolaannya dikelola oleh desa pekraman yang disebut Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD diciptakan dan dibentuk untuk membantu masyarakat desa dalam aspek keuangan. Dalam menciptakan pembangunan desa yang baik tidak dicakup dengan semangat tenaga dan pemikiran saja hal ini karena banyak aspek yang perlu dijalankan dalam pembangunan desa untuk mencapai masyarakat yang sejahtera dan mampu memenuhi kebutuhannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay dan Hikmah, 2020). Keberhasilan LPD dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawannya.

Employee engagement yaitu sebagian upaya dari organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan (Puspitawati & Atmaja, 2020; Puspitawati, et al., 2023). Karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang semakin tinggi. Karyawan yang merasa terikat adalah karyawan yang benar-benar merasa terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterlibatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan organisasi yang kompetitif. Keterlibatan adalah kemauan dari kemampuan untuk

berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini sangat jelas berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Manalu *et al* (2021), Suchyowati dan Hendrawan (2020) serta Pratiwi dan Fatoni (2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Rahmadelana dan Asmanita (2020) serta Haedar *et al* (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga adalah hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan tidak puas dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi antar rekan kerja dan atasan, mentaati aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal dan hal lainnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong seorang pegawai untuk senantiasa mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain seperti tingkat produktivitas dan prestasi pegawai menjadi menurun. Sehingga dalam mencapai tujuan organisasi yang optimal, maka kepuasan kerja pegawai menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan capaian kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil Vol 5 Nomor 9 September 2024

penelitian Aniversari (2022), Nurhasanah *et al* (2022) serta Efrinawati *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Elburdah (2018) serta Suansti dan Aesah (2022) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Hal ini juga akan berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Putra dan Fernos (2023), Tsuraya dan Fernos (2023), Raymond *et al.* (2023); Indrawan, *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Penelitian Muna dan Isnowati (2022) serta Tannady *et al* (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena terkait kinerja karyawan terjadi di LPD Desa Adat Padangsembian yang dilihat dari target laba dari simpanan yang belum terealisasi pada bulan Maret, September, Oktober, November, Desember. Target laba dari kredit yang belum terealisasi pada bulan September, Oktober, November, Desember. Dapat dikatakan LPD Desa Adat Padangsembian menggambarkan adanya penurunan kinerja karyawan dalam pencapaian target yang dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Target dan Realisasi Laba pada LPD

Desa Adat padangsambian Tahun 2022 Adanya disiplin kerja dalam suatu

Bulan	Target Laba (Rp)		Realisasi Laba (Rp)		Pencapaian Target	
	Simpanan	Kredit	Simpanan	Kredit	Simpanan	Kredit
Januari	100.000.000	50.000.000	130.150.000	55.000.000	1,30%	1,1%
Februari	120.000.000	60.000.000	125.000.000	61.000.000	1,02%	1,02%
Maret	140.000.000	70.000.000	127.900.000	77.000.000	0,92%	1,1%
April	160.000.000	80.000.000	165.000.000	83.000.000	1,0%	1,04%
Mei	180.000.000	90.000.000	183.500.000	120.000.000	1,02%	1,0%
Juni	200.000.000	100.000.000	210.000.000	117.000.000	1,05%	1,17%
Juli	220.000.000	110.000.000	240.000.000	131.000.000	1,01%	1,11%
Agustus	240.000.000	120.000.000	241.000.000	147.000.000	1,02%	1,0%
September	260.000.000	130.000.000	250.000.000	120.000.000	0,92%	0,98%
Oktober	280.000.000	140.000.000	249.000.000	130.000.000	0,81%	0,99%
November	300.000.000	150.000.000	233.300.000	133.000.000	0,8%	0,89%
Desember	320.000.000	160.000.000	230.000.000	149.000.000	0,78%	0,93%
Jumlah	2.520.000.000	1.260.000.000	2.384.850.000	1.323.000.000		

Sumber : LPD Desa Adat Padangsambian (2023)

perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih profesional dan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing serta menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditentukan sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Tanpa adanya disiplin kerja tentunya akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan awal yang telah ditentukan. Sama halnya yang dialami oleh LPD Desa Adat Padangsambian yang mengalami permasalahan terkait disiplin kerja. Hal ini dilihat dari banyak karyawan yang sering datang terlambat bekerja dengan alasan yang tidak jelas, kurangnya disiplin pada karyawan LPD Desa Adat Padangsambian ini juga disebabkan oleh atasan yang tidak memberikan sanksi apapun ketika karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya. Data absensi karyawan LPD Desa Adat Padangsambian pada tahun 2022, pada tabel 2.

Tabel 2
Absensi Karyawan LPD Desa Adat padangsambian Tahun 2022

Berdasarkan wawancara dan observasi terhadap beberapa karyawan LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar Bali, ditemukan indikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dapat ditingkatkan secara optimal

yaitu *employee engagement*. Ketertarikan karyawan pada pekerjaan diindikasikan

No	Bulan	Jumlah Tenaga kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase absensi
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6:5x100
1	Januari	35	27	945	42	1341	3,11%
2	Februari	35	24	840	53	1189	4,42%
3	Maret	35	27	945	71	1337	5,26%
4	April	35	26	910	59	1292	4,54%
5	Mei	35	27	945	64	1343	4,74%
6	Juni	35	26	910	70	1290	5,38%
7	Juli	35	27	945	80	1337	5,93%
8	Agustus	35	27	945	77	1342	5,70%
9	September	35	26	910	79	1293	6,08%
10	Oktober	35	27	945	60	1339	4,44%
11	November	35	26	910	92	1290	7,08%
12	Desember	35	27	945	59	1345	4,37%
Jumlah			317	11095	806	15738	61%
Rata-Rata			26,4166667	1321	67,17	1.312	5,09%

Sumber : LPD Desa Adat Padangsambian (2023)

sangat rendah, berdasarkan keterangan dari Panureksa LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar Bali menyatakan beberapa karyawan LPD kurang antusias menerima tugas apapun yang diberikan oleh pimpinan, tidak tekun dalam bekerja serta totalitas pada saat melakukan melaksanakan tugas belum optimal. Peneliti juga memperoleh informasi bahwa karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian kurang bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, sebab karyawan merasa bahwa kurang adanya penghargaan oleh LPD Desa Adat Padangsambian terhadap hasil kerja mereka yang tercapai secara optimal.

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang banyak dialami oleh perusahaan terutama dalam menjaga kepuasan karyawan dalam bekerja (Arifin, Nirwanto, & Manan, 2019). Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya sementara orang yang tingkat rendah memiliki persepsi negatif (Noor dan Mulyono, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun

dengan kondisi dirinya (Ratnawati dan Atmaja, 2020). Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Jonathan *et al*, 2023).

LPD Desa Adat Padangsembian dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan diindikasikan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, berdasarkan wawancara terhadap 2 orang karyawan bagian Administrasi Kredit, 1 orang Kolektor Tabungan dan 4 orang Kolektor Kredit, peneliti menemukan fenomena tentang kurangnya kepuasan kerja karyawan yaitu diantaranya karyawan merasa kurang puas dengan sikap atasan yang sering memberikan pekerjaan dengan bahasa yang kurang berkenan dan nada bicara yang tinggi sehingga menimbulkan kerisihan pada karyawan, selanjutnya keluhan karyawan tentang pemberian uang makan perhari sesuai hari kerja sebesar Rp.15.000 yang diharapkan karyawan dapat meningkat menjadi Rp. 20.000, belum dapat mencukupi kebutuhan gizi karyawan seiring dengan harga kebutuhan pangan yang meningkat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Padangsembian”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1968), *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya

Vol 5 Nomor 9 September 2024

hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya

2. **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

3. *Employee Engagement*

Menurut Sihombing (2018) *employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil

4. **Kepuasan Kerja**

Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

5. **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

HIPOTESIS

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD

Desa Adat Padangsambian

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Padangsambian yang berlokasi di Jalan Gunung Sanghyang, Padangsambian Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 35 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus jenuh (*saturated sample*). Metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25,0 for windows*

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas				
No	Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Employee Engagement	X1.1	0,866	Valid
		X1.2	0,924	Valid
		X1.3	0,937	Valid
2	Kepuasan Kerja	X2.1	0,602	Valid
		X2.2	0,899	Valid
		X2.3	0,857	Valid
		X2.4	0,637	Valid
		X2.5	0,618	Valid
3	Disiplin Kerja	X3.1	0,865	Valid
		X3.2	0,907	Valid
		X3.3	0,570	Valid
		X3.4	0,838	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1	0,468	Valid
		Y2	0,702	Valid
		Y3	0,833	Valid
		Y4	0,881	Valid
		Y5	0,780	Valid
		Y6	0,796	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat

pada penelitian ini terbukti valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas			
No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Employee engagement	0,866	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,782	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,815	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,786	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha) $> 0,60$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19961784
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.105
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,095. Nilai sig. Kolmogorov-Smirnov tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan juga tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.253	1.509		-.830	.413
	X1	.035	.105	.066	.331	.743
	X2	.045	.076	.122	.590	.560
	X3	.052	.078	.136	.662	.513

a. Dependent Variable: AB_RES

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute residual. Maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan.

6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 8 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,743 + 0,425X_1 + 0,781X_2 + 0,075X_3 + e$$

b₁ : Nilai koefisien regresi untuk variabel *employee engagement* sebesar 0,425
Vol 5 Nomor 9 September 2024

dengan tingkat signifikansi 0,018 <

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	X1	.425	.170	.260	2.504	.018
	X2	.781	.124	.682	6.299	.000
	X3	.075	.126	.063	.591	.559
	(Constant)	2.743				
	F Statistik	30.119				
	Sig. F	.000 ^b				
	R	.863 ^a				
	R ²	.745				
	Adjusted R ²	.720				

Sumber: Lampiran 7

0,05. Hal ini berarti bahwa apabila *employee engagement* naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,425 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

b₂ : Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,781 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,781 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

b₃ : Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,075 dengan tingkat signifikansi 0,559 > 0,05. Hal ini berarti bahwa apabila disiplin kerja naik satu-satuan, maka kinerja karyawan tetap sebesar 0,075 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

7. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berdasarkan Tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,863 nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini berada 0,80-1,00 ini berada pada tingkatan yang sangat kuat, berarti X₁ (*Employee Engagement*), X₂ (Kepuasan Kerja) dan X₃ (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki korelasi (hubungan) yang sangat kuat

8. Hasil Analisis Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 8 tersebut ditunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel *employee engagement* kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,720. Artinya bahwa seluruh variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu sebesar 72,0%. Pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar $(100\% - 72,0\%) = 28,0\%$, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model

9. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (*Employee Engagement* variabel (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3)) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis Anova, diperoleh F_{hitung} sebesar 30.119 dan diketahui $F_{sig} < 0,05$. Hal ini berarti bahwa *Employee Engagement* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Padangsembian.

10. Uji t

a. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel *employee engagement* memiliki nilai t-hitung sebesar 2.504 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,018 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD

Vol 5 Nomor 9 September 2024

Desa Adat Padangsembian.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung 6,299 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung 0,591 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,559 > 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji t menunjukkan variabel *employee engagement* memiliki t-hitung sebesar 2.504 dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian

Berdasarkan wawancara dan observasi terhadap beberapa karyawan LPD Desa Adat Padangsembian Denpasar Bali, ditemukan indikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dapat ditingkatkan secara optimal yaitu *employee engagement*. Ketertarikan karyawan pada pekerjaan

diindikasikan sangat rendah, berdasarkan keterangan dari Panureksa LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar Bali menyatakan beberapa karyawan LPD kurang antusias menerima tugas apapun yang diberikan oleh pimpinan, tidak tekun dalam bekerja serta totalitas pada saat melakukan melaksanakan tugas belum optimal. Peneliti juga memperoleh informasi bahwa karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian kurang bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, sebab karyawan merasa bahwa kurang adanya penghargaan oleh LPD Desa Adat Padangsambian terhadap hasil kerja mereka yang tercapai secara optimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Manalu *et al* (2021), Sucahyowati dan Hendrawan (2020) serta Pratiwi dan Fatoni (2023) yang menunjukkan hasil *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji t menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki t-hitung sebesar 6.299 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian

LPD Desa Adat Padangsambian dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan diindikasikan belum sepenuhnya berjalan dengan

baik, berdasarkan wawancara terhadap 2 orang karyawan bagian Administrasi Kredit, 1 orang Kolektor Tabungan dan 4 orang Kolektor Kredit, peneliti menemukan fenomena tentang kurangnya kepuasan kerja karyawan yaitu diantaranya karyawan merasa kurang puas dengan sikap atasan yang sering memberikan pekerjaan dengan bahasa yang kurang berkenan dan nada bicara yang tinggi sehingga menimbulkan kerisihan pada karyawan, selanjutnya keluhan karyawan tentang pemberian uang makan perhari sesuai hari kerja sebesar Rp.15.000 yang diharapkan karyawan dapat meningkat menjadi Rp. 20.000, belum dapat mencukupi kebutuhan gizi karyawan seiring dengan harga kebutuhan pangan yang meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aniversari (2022), Nurhasanah *et al* (2022) seta Efrinawati *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil pengujian uji t menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki t-hitung sebesar 0,591 dengan tingkat signifikansi $0,559 > 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian

Adanya disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan membuat

kinerja karyawan menjadi lebih profesional dan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing serta menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditentukan sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Tanpa adanya disiplin kerja tentunya akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan awal yang telah ditentukan. Sama halnya yang dialami oleh LPD Desa Adat Padangsembian yang mengalami permasalahan terkait disiplin kerja. Hal ini dilihat dari banyak karyawan yang sering datang terlambat bekerja dengan alasan yang tidak jelas, kurangnya disiplin pada karyawan LPD Desa Adat Padangsembian ini juga disebabkan oleh atasan yang tidak memberikan sanksi apapun ketika karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Muna dan Isnowati (2022) serta Tannady *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

- 1) *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Padangsembian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Padangsembian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Padangsembian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau turunnya disiplin kerja tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

- 1) Dalam rangka meningkatkan *employee engagement* maka disarankan kepada pihak LPD Desa Adat Padangsembian untuk dapat memantau pekerjaan karyawan secara berkala dan juga memberikan semangat berupa penghargaan sehingga karyawan dapat menjaga kinerjanya.
- 2) Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja maka disarankan kepada pihak LPD Desa Adat Padangsembian untuk melakukan evaluasi terkait kerja *team* agar menumbuhkan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja..
- 3) Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja maka disarankan kepada pihak LPD Desa Adat Padangsembian untuk melakukan penilaian kembali cara kerja karyawan yang baik untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya dalam mengerjakan tugas.
- 4) Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka disarankan kepada pihak LPD Desa Adat Padangsembian untuk memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan agar kualitas kerja yang dihasilkan lebih baik.
- 5) Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu *employee engagement*, kepuasan kerja dan

disiplin kerja, namun dapat menambah variabel- variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, N., & Hikmah, H. (2020). RETRACTED: Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 13-18.
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7 No.3, pp 2681-2696.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, Vol. 2 No.2, pp 443-445.
- Ezeanyim., Ezinwa, E ., Ufoaroh ., Theresas, E ., & Ajakpo. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State. *Global Journals of Management and Business*, Vol. 19 No. 7.
- Fadlallah, A.W.A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, Vol. 2 No. 1, pp: 2349-2360
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, C. S., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9 No. 3.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, pp 134-147.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Jonathan, J., Siregar, I. N. P., Fantika, C., & Matondang, K. A. (2023). Pentingnya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 14221429-14221429.
- Kartini, K., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2017). Leadership of on Organizational Teacher and Human The Work Capital Influence Motivation, *Journal of Management*.
- Koech, C.J.S Employee ., & of Cheboi, J. (2018). An in Empirical Analysis of Employee Engagement on Employee Performance in Technical and Institutions in Kenya. *Internation Journal of Advances In Management and Economicsm*, Vol. 7 No. 1, pp 36-46
- Indrawan, I. M. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja,

- Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. *EMAS*, 3(2), 200-211.
- Lestari, L (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa tengah). *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, pp 17-26.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, Vol. 3 No. 1.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, Vol. 5 No. 2, pp 1119-1130.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020, October). The Effect of Work-Family Enrichment on Job Satisfaction of Working Mothers. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 3, No. 2, pp. 32-40).
- Puspitawati, N. M. D., Andika, A. W., & Paramita, I. A. P. U. (2023). The Impact of Self-Paced Online Training on Self-Efficacy and Work Engagement In Private Universities, Bali, Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(3), 795-804.