



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Employee Engagement dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Service Pt. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Pasangkayu

The Effect of Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance in the Service Department of Pt Unggul Widya Teknologi Lestari, Pasangkayu Regency

Hamsinah^{1*}, Moh. Agus Rahmat L², Moh. Arafah³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido, Palu, Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: hamsinah331@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 11 Mei, 2026

Revised: 23 June, 2026

Accepted: 17 July, 2026

Kata Kunci:

employee engagement; motivasi kerja; kinerja karyawan; departemen service

Keywords:

employee engagement; work motivation; employee performance; service department

DOI: [10.56338/jks.v9i7.12564](https://doi.org/10.56338/jks.v9i7.12564)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Service PT Unggul Widya Teknologi Lestari, Kabupaten Pasangkayu, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian berjumlah 127 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 56 responden dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan didukung observasi, wawancara, serta dokumentasi. Instrumen diukur menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,271$; $t = 4,406$; $p < 0,001$). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,228$; $t = 5,975$; $p < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 50,443$; $p < 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,656 menunjukkan bahwa employee engagement dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 65,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 34,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperkuat keterikatan karyawan dan menciptakan dukungan motivasional untuk mendorong kinerja yang lebih optimal.

ABSTRACT

This study examines the effects of employee engagement and work motivation on employee performance in the Service Department of PT Unggul Widya Teknologi Lestari, Pasangkayu Regency, both individually and jointly. The study employed a quantitative approach with a causal design. The population consisted of 127 employees, from which 56 respondents were selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires, supported by

observation, interviews, and documentation. The questionnaire used a Likert scale, and the data were analyzed through multiple linear regression using SPSS version 25. The results indicate that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.271$; $t = 4.406$; $p < 0.001$). Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.228$; $t = 5.975$; $p < 0.001$). Jointly, the two independent variables significantly affect employee performance ($F = 50.443$; $p < 0.001$). The R^2 value of 0.656 indicates that employee engagement and work motivation together explain 65.6% of the variation in employee performance, while the remaining 34.4% is associated with factors outside the model. These findings highlight the importance of strengthening employee engagement and providing motivational support to improve employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan menjalankan proses operasional dan menentukan kualitas hasil kerja. Perusahaan tidak cukup hanya menyediakan teknologi, fasilitas, dan prosedur kerja; perusahaan juga perlu membangun kondisi psikologis dan motivasional yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara konsisten. Kinerja karyawan umumnya tercermin melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas.

PT Unggul Widya Teknologi Lestari bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Departemen Service memiliki peran dalam mendukung kebutuhan teknis dan pelayanan operasional perusahaan. Karena pekerjaan di departemen ini berkaitan dengan kelancaran kegiatan perusahaan, karyawan dituntut untuk bekerja dengan tanggung jawab, ketelitian, kedisiplinan, dan koordinasi yang baik. Kinerja yang tidak konsisten dapat memengaruhi efektivitas pelayanan dan kelancaran operasional.

Salah satu faktor yang diperkirakan berkaitan dengan kinerja adalah employee engagement. Keterikatan karyawan menggambarkan keadaan positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan memiliki hubungan psikologis dengan organisasi cenderung berupaya memberikan kontribusi terbaik, bertahan menghadapi kesulitan, dan menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab. Schaufeli dan Bakker, sebagaimana dirujuk dalam Anwar dan Yuniasanti (2024), menempatkan semangat, dedikasi, dan absorption sebagai unsur penting employee engagement.

Faktor lain yang berperan adalah motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam maupun luar individu yang mengarahkan usaha untuk mencapai tujuan. Pemenuhan kebutuhan dasar, keamanan, hubungan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri dapat mendukung motivasi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kuat diharapkan lebih tekun, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian target. Hasibuan (2020) menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung tujuan organisasi. Gambaran awal yang dicatat dalam skripsi menunjukkan bahwa employee engagement dan motivasi kerja belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikasi yang dikemukakan meliputi inisiatif yang belum merata, penyelesaian tugas yang terlambat, partisipasi yang terbatas dalam menyampaikan masukan, pekerjaan yang dirasakan monoton, serta persepsi bahwa penghargaan belum sepenuhnya dirasakan secara adil. Kondisi tersebut menjadi alasan untuk menguji secara empiris hubungan employee engagement dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dibahas dalam skripsi menunjukkan relevansi employee engagement dan motivasi terhadap kinerja. Astuti (2022) melaporkan hubungan positif employee engagement dengan kinerja, termasuk melalui kepuasan kerja. Pratama dan As'ad (2025) menemukan bahwa employee engagement dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Setiawan dan Handayani (2025) melaporkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh employee engagement dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Service PT Unggul Widya Teknologi Lestari, secara parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-kausal. Penelitian dilaksanakan pada PT Unggul Widya Teknologi Lestari di Desa Motu, Kecamatan Baras, Kabupaten Pasangkayu, Sulawesi Barat. Periode penelitian yang dicantumkan dalam skripsi adalah Januari–Maret 2026.

Populasi penelitian adalah 127 karyawan Departemen Service. Sampel berjumlah 56 karyawan dan dipilih menggunakan teknik simple random sampling, dengan alokasi sampel pada bagian kerja mengikuti proporsi populasi. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada responden. Observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan sebagai sumber pendukung untuk memahami kondisi kerja dan profil organisasi.

Variabel independen terdiri atas employee engagement (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Employee engagement mencakup vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlarutan atau konsentrasi dalam pekerjaan). Motivasi kerja diukur berdasarkan dimensi kebutuhan fisik, keselamatan dan keamanan, penerimaan sosial, harga diri atau status, serta aktualisasi diri. Kinerja karyawan ditinjau melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Respons kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5).

Kualitas instrumen diuji melalui validitas item dan reliabilitas Cronbach's alpha. Berdasarkan hasil yang dicantumkan dalam skripsi, seluruh item dinyatakan valid dengan acuan r hitung di atas 0,30. Nilai Cronbach's alpha adalah 0,627 untuk employee engagement, 0,665 untuk motivasi kerja, dan 0,842 untuk kinerja karyawan; seluruhnya melampaui batas 0,60 yang digunakan penelitian. Analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi melalui SPSS versi 25.

Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X_1 sebagai employee engagement, X_2 sebagai motivasi kerja, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai galat. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden

Sebanyak 56 responden berpartisipasi dalam penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, 49 responden (88%) adalah laki-laki dan 7 responden (12%) perempuan. Kelompok usia terbesar adalah 41–50 tahun sebanyak 22 orang (39%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 19 orang (34%), usia 18–30 tahun sebanyak 9 orang (16%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (11%).

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	49	88%
Jenis kelamin	Perempuan	7	12%
Usia	18–30 tahun	9	16%
Usia	31–40 tahun	19	34%
Usia	41–50 tahun	22	39%
Usia	>50 tahun	6	11%
Pendidikan	SMA/SMK	51	91%
Pendidikan	Diploma	2	4%
Pendidikan	S1	3	5%

Masa kerja	1–3 tahun	3	5%
Masa kerja	4–6 tahun	2	4%
Masa kerja	7–10 tahun	18	32%
Masa kerja	>10 tahun	33	59%

Dari sisi pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK (51 orang; 91%), sedangkan 2 orang (4%) berpendidikan diploma dan 3 orang (5%) berpendidikan S1. Berdasarkan masa kerja, 33 responden (59%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, 18 orang (32%) selama 7–10 tahun, 3 orang (5%) selama 1–3 tahun, dan 2 orang (4%) selama 4–6 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang di perusahaan.

Hasil pengujian instrumen dan asumsi model

Pengujian instrumen dalam skripsi menyatakan bahwa seluruh item kuesioner memenuhi kriteria validitas. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's alpha di atas 0,60 untuk ketiga variabel, sehingga instrumen dinilai memadai berdasarkan batas yang digunakan peneliti. Pada uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk employee engagement dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0,787 dan VIF sebesar 1,270. Nilai tersebut menunjukkan tidak terdapat indikasi multikolinearitas berdasarkan kriteria umum tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Uji heteroskedastisitas yang dilaporkan dalam skripsi menunjukkan nilai signifikansi 0,371 untuk employee engagement dan 0,071 untuk motivasi kerja, keduanya di atas 0,05. Dengan demikian, menurut pengujian yang dilaporkan, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas. Uji normalitas Kolmogorov–Smirnov mencatat nilai N = 56 dan perbedaan absolut sebesar 0,109; bagian skripsi yang diekstrak tidak menampilkan nilai signifikansi uji tersebut secara lengkap sehingga hasil signifikansi normalitas tidak disimpulkan secara terpisah di sini.

Regresi linear berganda dan pengujian hipotesis

Hasil regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 26,070 + 0,271X_1 + 0,228X_2$$

Konstanta sebesar 26,070 menunjukkan nilai kinerja yang diperkirakan ketika kedua variabel independen bernilai nol pada skala model. Koefisien employee engagement sebesar 0,271 dan motivasi kerja sebesar 0,228 sama-sama positif. Dengan variabel lain dianggap konstan, peningkatan skor pada masing-masing variabel berkaitan dengan peningkatan skor kinerja karyawan.

Variabel/pengujian	Koefisien/nilai	t atau F	Signifikansi	Kesimpulan
Employee engagement (X1)	B = 0,271; Beta = 0,400	t = 4,406	<0,001	Positif dan signifikan
Motivasi kerja (X2)	B = 0,228; Beta = 0,543	t = 5,975	<0,001	Positif dan signifikan
Pengaruh simultan	—	F = 50,443	<0,001	Model signifikan
Korelasi berganda	R = 0,810	—	—	Hubungan sangat kuat menurut pedoman skripsi
Koefisien determinasi	R ² = 0,656	—	—	65,6% variasi kinerja dijelaskan model

Uji parsial menunjukkan employee engagement memiliki t hitung 4,406 dengan signifikansi 0,000, sedangkan motivasi kerja memiliki t hitung 5,975 dengan signifikansi 0,000. Kedua hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Uji simultan menghasilkan F sebesar 50,443 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa

employee engagement dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai R sebesar 0,810 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen secara bersama-sama dan kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,656 berarti model menjelaskan 65,6% variasi kinerja karyawan. Sebanyak 34,4% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,271 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan nilai t sebesar 4,406 dan signifikansi di bawah 0,05 mendukung keberartian pengaruh tersebut. Artinya, semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang diperkirakan dalam model penelitian ini.

Secara substantif, keterikatan dapat tercermin dalam semangat ketika menjalankan tugas, ketekunan saat menghadapi kendala, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan kemampuan memusatkan perhatian. Unsur-unsur tersebut relevan dengan tugas Departemen Service yang menuntut tanggung jawab dan konsistensi dukungan operasional. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung tidak hanya menyelesaikan tugas sebagai rutinitas, tetapi juga berupaya menjaga kualitas hasil dan menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan operasional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Astuti (2022) mengenai pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan dengan Suahyowati dan Hendrawan (2020) yang mengkaji employee engagement dalam kaitannya dengan kinerja. Secara praktis, perusahaan dapat memperkuat keterikatan melalui komunikasi yang terbuka, umpan balik yang jelas, pelibatan karyawan dalam perbaikan proses kerja, serta pengakuan terhadap kontribusi. Skripsi juga mencatat bahwa indikator bekerja dengan sepenuh hati memiliki nilai rata-rata 3,95, sehingga aspek ini dapat menjadi perhatian dalam program pengembangan keterlibatan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,228, nilai t sebesar 5,975, dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berkaitan dengan peningkatan kinerja setelah variabel employee engagement diperhitungkan dalam model. Nilai beta terstandar motivasi kerja (0,543) lebih besar daripada employee engagement (0,400) dalam hasil regresi yang dilaporkan; dalam model dan sampel ini, motivasi memiliki kontribusi relatif terstandar yang lebih besar, namun interpretasi tersebut tidak serta-merta membuktikan hubungan kausal di luar desain penelitian.

Motivasi dapat ditopang oleh pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman dalam bekerja, hubungan sosial yang baik, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Karyawan yang merasa pekerjaannya dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang akan lebih terdorong untuk menjaga disiplin serta mencapai target. Temuan ini sejalan dengan pembahasan motivasi kerja dalam Hasibuan (2020) dan penelitian Setiawan dan Handayani (2025) yang melaporkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Skripsi menunjukkan bahwa pernyataan mengenai kebebasan menyalurkan pendapat dan mengembangkan potensi diri memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi, yaitu 3,75. Hal tersebut memberi petunjuk praktis agar manajemen memperluas ruang komunikasi, memberikan kesempatan menyampaikan saran, dan menyediakan dukungan pengembangan kompetensi. Perbaikan ini dapat melengkapi pemenuhan kebutuhan finansial dan keamanan kerja.

Pengaruh employee engagement dan motivasi kerja secara simultan

Uji F memperlihatkan bahwa employee engagement dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F sebesar 50,443 dengan $p < 0,001$ menunjukkan bahwa model yang melibatkan kedua variabel memberikan penjelasan yang bermakna secara statistik. Nilai R^2 sebesar 0,656 juga menunjukkan bahwa model menjelaskan 65,6% variasi kinerja pada sampel penelitian.

Hasil tersebut menegaskan bahwa kinerja karyawan perlu dipahami sebagai hasil dari beberapa aspek yang saling melengkapi. Keterikatan berkaitan dengan energi, dedikasi, dan fokus yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan, sedangkan motivasi berhubungan dengan dorongan untuk bertindak dan mencapai tujuan. Penguatan salah satu aspek saja mungkin tidak cukup untuk membangun kinerja yang konsisten; karena itu, pengelolaan SDM dapat menggabungkan dukungan keterlibatan dengan kebijakan motivasional yang adil dan transparan.

Walaupun hasil model cukup kuat, 34,4% variasi kinerja belum dijelaskan oleh dua variabel yang diuji. Faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, beban kerja, dan dukungan organisasi dapat menjadi arah penelitian berikutnya. Selain itu, karena penelitian dilakukan pada satu departemen di satu perusahaan dan menggunakan kuesioner, generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian terhadap 56 karyawan Departemen Service PT Unggul Widya Teknologi Lestari menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi memiliki R sebesar 0,810 dan R^2 sebesar 0,656, yang berarti 65,6% variasi kinerja dijelaskan secara bersama-sama oleh employee engagement dan motivasi kerja dalam model penelitian.

Perusahaan disarankan meningkatkan employee engagement melalui komunikasi dua arah, pelibatan karyawan dalam penyelesaian masalah, umpan balik yang konsisten, dan pengakuan atas kontribusi. Untuk meningkatkan motivasi, perusahaan dapat memperluas kesempatan menyampaikan pendapat, mendukung pengembangan kompetensi, serta memastikan penghargaan dan kesempatan berkembang dirasakan secara adil. Karyawan juga diharapkan meningkatkan tanggung jawab, kemandirian, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan dan memperluas objek penelitian ke unit atau perusahaan lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, R., & Yuniasanti, R. (2024). Hubungan antara perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *PSIKOSAINS: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 19(1), 1–11.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. [Rincian publikasi tidak dicantumkan secara lengkap dalam daftar pustaka skripsi].
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-24). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pratama, T. P., & As' ad, A. (2025). Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1166–1177.
- Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 17–31.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.