

**PENGARUH ENGAGEMENT, LOYALITAS DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOKA TIGA
CONSULTANT YOGYAKARTA**

Skripsi



DISUSUN OLEH :

FILIZIA MAUREN SILINAUNG

11190641

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH :

FILIZIA MAUREN SILINAUNG

11190641

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Filizia Mauren Silinaung
NIM : 11190641
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH ENGAGEMENT, LOYALITAS, DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOKA TIGA CONSULTANT YOGYAKARTA”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Yang menyatakan



(Filizia Mauren Silinaung)

NIM : 11190641

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH ENGAGEMENT, LOYALITAS, DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOKA TIGA CONSULTANT YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FILIZIA MAUREN SILINAUNG

11190641

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 23 Juni 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Singgih Santoso, MM

(Ketua Tim Penguji)

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

3. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., MM

(Dosen Penguji)

Yogyakarta, 27 Juni 2023

Disahkan Oleh:

Dekan



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Penulis menyatakan sesungguhnya skripsi dengan judul :

**PENGARUH ENGAGEMENT, LOYALITAS, DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YOKA TIGA CONSULTANT
YOGYAKARTA**

Skripsi yang penulis kerjakan untuk melengkapi syarat – syarat menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau plagiat dari hasil karya pihak lain dari instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya telah dicatumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari penulis didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil tiruan atau plagiat dari pihak lain, maka penulis bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar.

Yogyakarta, 26 Mei 2023



Filizia Mauren Silinaung

HALAMAN MOTTO

“Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya
pada Tuhan”

(Yeremia 17 : 7)

“Serahkanlah kuatirmu kepada Tuhan, maka ia akan memelihara engkau!
Tidak untuk selama – lamanya dibiarkan-Nya orang benar itu goyah.

(Marzmur 55 : 23)

“Kuatkanlah hatimu, jangan lemah semangatmu, karena ada upah bagi usahamu!”

(2 Tawarikh 15 : 7)

“Kepercayaan akan diri sendiri adalah rahasia utama untuk sukses”

(Carl Rogers)

“Gagal hanya terjadi jika kita menyerah”

(B. J. Habibie)

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur Kepada Tuhan Yesus dan atas dukungan serta doa dari orang – orang terdekat, akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Maka dengan sangat bangga Penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus, karena hanya atas tuntunan dan penyertaan-Nya Skripsi ini dapat dibuat dan diselesaikan dengan baik.
2. Mama dan keluarga yang selalu menopang dalam doa dan memberi semangat serta nasihat selama penyusunan Skripsi berlangsung.
3. Papa (alm) walaupun sudah tidak bersama tetapi ajaran dan nasihat selalu diingat dan sangat berarti hingga saat ini.
4. Filippo Silinaung selaku kakak yang mendukung dan memberi arahan dalam pengerjaan Skripsi serta membantu secara materi.
5. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA sebagai Dosen Pembimbing yang telah menuntun dan membimbing selama penyusunan Skripsi hingga selesai.
6. Bapak Irfan Irwansyah yang membantu mencari tempat penelitian dan pengambilan data Skripsi, serta membimbing dan memberikan motivasi.
7. Pimpinan dan Karyawan PT. Yoka Tiga Consultant yang sudah bersedia menjadi tempat penelitian Skripsi dan membantu dalam pengambilan data Skripsi.
8. Sahabat dan teman – teman serta orang – orang terdekat yang selalu mendukung, membantu dan memberi semangat dalam pengerjaan Skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang dipanjarkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dalam penyusunan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga Tugas Akhir ini bisa terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi.
2. PT. Yoka Tiga Consultant yang bersedia dan membantu dalam pengambilan data Skripsi.
3. Bapak Irfan Irwansyah yang membantu dalam mencari tempat penelitian hingga pengambilan data Skripsi.
4. Orang tua dan keluarga yang selalu menopang dengan doa dan memberi nasihat serta membantu secara materi.

Yogyakarta, 26 Mei 2023



Filizia Mauren Silinaung

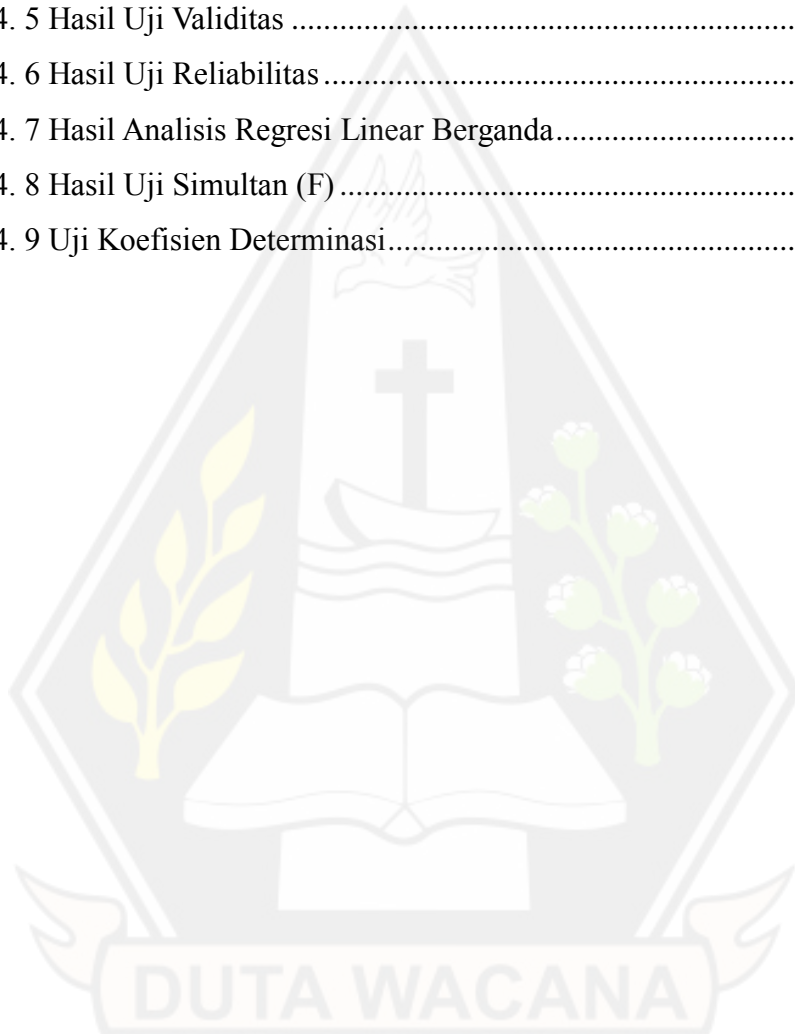
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	IV
HALAMAN MOTTO	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR	XI
ABSTRAK	XIII
ABSTRACT	XIV
BAB I	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	3
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	3
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	4
1.5 BATASAN MASALAH.....	4
BAB II	7
2.1 ENGAGEMENT	7
2.1.1 Indikator Engagement	8
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Engagement.....	9
2.2 LOYALITAS	10
2.2.1 Indikator Loyalitas	11
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	11
2.3 TANGGUNG JAWAB.....	12
2.3.1 Indikator Tanggung Jawab	14
2.4 KINERJA KARYAWAN.....	14
2.4.1 Pengertian Kinerja	14
2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja	15
2.4.3 Indikator Kinerja.....	16
2.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.5 KERANGKA PENELITIAN	19
2.6 HIPOTESIS.....	19
BAB III	22
3.1 DATA DAN SUMBER	22
3.1.1 Populasi.....	22
3.1.2 Sampel	23
3.1.3 Subjek dan Objek Penelitian.....	23

3.2 WAKTU DAN LOKASI PENELITIAN.....	24
3.3 PENGUKURAN VARIABEL	24
3.4 DESAIN PENELITIAN.....	24
3.5 MODEL STATISTIS DAN UJI HIPOTESIS	26
3.5.1 Uji Validitas	26
3.5.2 Reliabilitas	27
3.5.3 Analisis Regresi Berganda.....	28
3.6 UJI HIPOTESIS.....	29
3.6.1 Uji T (Parsial)	29
3.6.2 Uji F (Simultan).....	29
3.6.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	29
BAB IV	30
4.1 SEJARAH PT. YOKA TIGA CONSULTANT YOGYAKARTA.....	30
4.2 VISI DAN MISI PT. YOKA TIGA CONSULTANT YOGYAKARTA.....	30
4.3 STRUKTUR ORGANISASI.....	31
4.4 KARAKTERISTIK RESPONDEN	32
4.4.1 Jenis Kelamin	32
4.4.2 Usia	33
4.4.3 Posisi Jabatan	34
4.4.4 Lama Bekerja.....	35
4.5 UJI HIPOTESIS	35
4.5.1 Hasil Uji Validitas.....	35
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	37
4.6 UJI HIPOTESIS	38
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	38
4.6.2 Uji t	40
4.6.3 Uji F.....	41
4.6.4 Uji Koefisien Determinasi.....	42
4.7 PEMBAHASAN PENELITIAN	42
BAB V	45
5.1 KESIMPULAN	45
5.2 KETERBATASAN PENELITIAN	45
5.3 SARAN	46

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Desain Penelitian.....	24
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	32
Tabel 4. 2 Usia.....	33
Tabel 4. 3 Posisi Jabatan	34
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	35
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	36
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultan (F)	41
Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi.....	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	19
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	32



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Keterangan Pengambilan Data.....	51
LAMPIRAN 2 Surat Keterangan dari PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta.....	52
LAMPIRAN 3 Kuesioner Penelitian	53
LAMPIRAN 4 Responden Penelitian	63
LAMPIRAN 5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
LAMPIRAN 6 Uji Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F	73
LAMPIRAN 7 Koefisien Determinasi.....	74



**PENGARUH ENGAGEMENT, LOYALITAS, DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta

Oleh :

Filizia Mauren Silinaung

11190641

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

filiziamaturen09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai Pengaruh Engagement, Loyalitas, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta.

Sumber data yang diperoleh dari PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta, yaitu menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 30 responden. Teknik yang digunakan pada pengambilan data adalah dengan menggunakan teknik kuesioner.

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat dikemukakan bahwa engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,031, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,019, tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,044.

Kata Kunci : *Engagement, Loyalitas, Tanggung Jawab, Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF ENGAGEMENT, LOYALTY, AND
RESPONSIBILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta

By :

Filizia Mauren Silinaung

11190641

Department of Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

filiziammauren09@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out about the Effect of Engagement, Loyalty, and Responsibility on Employee Performance at PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta.

Source of data obtained from PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta, namely using quantitative methods. The number of samples taken amounted to 30 respondents. The technique used in data collection is to use a questionnaire technique.

Based on the results of the study, it can be argued that engagement has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.031, loyalty has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.019, responsibility has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.044.

Keywords : *Engagement, Loyalty, Responsibility, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Kinerja yang tinggi tentu sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, karena kinerja sebagai suatu tolak ukur untuk mengetahui hasil yang diharapkan dengan pekerjaan yang telah diberikan dan dipercayai kepada setiap karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan dilihat dari kerja karyawan yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas dan pekerjaan. Tujuan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan sebuah perusahaan.

Dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi serta kinerja yang baik akan ditentukan oleh SDM pada perusahaan sesuai pernyataan sebelumnya, maka untuk membuktikan hal tersebut diperlukan beberapa hal sebagai pendukung diantaranya engagement, loyalitas dan tanggung jawab. Dan pada penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai pengaruh engagement, loyalitas dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta sebagai objek penelitian. PT. Yoka Tiga Yogyakarta ini didirikan oleh para tenaga ahli dari PT. Yodya Karya dari berbagai disiplin

ilmu, guna menghadapi perubahan lingkungan strategis serta pergeseran paradigma telah mendorong terselenggaranya otonomi daerah dengan undang – undang No. 22 tahun 1999 dengan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab secara proposional. PT. Yoka Tiga Consultant sendiri bergerak pada bidang jasa konsultasi, bidang perencanaan dan supervise serta manajemen proyek.

Kinerja karyawan harus diperhatikan dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu pencapaian yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kinerja ini menunjukkan sejauh mana seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha untuk mencapai tujuannya (Oktariansyah, 2020). Hal ini berkaitan dengan engagement yang sangat penting bagi karyawan, dimana engagement menggambarkan sejauh mana karyawan bisa termotivasi untuk tetap kooperatif dalam mencapai kesuksesan organisasi dan tujuan organisasi. Keterikatan memiliki dampak positif nyata terhadap jumlah hasil yang diinginkan seperti retensi karyawan, kinerja, kualitas, kepuasan dan loyalitas pelanggan maupun kinerja finansial Schieman (2011:206).

Loyalitas kerja merupakan suatu pengabdian kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada pribadi atau instansi, dengan penuh tanggung jawab Rasimin dan Pranita (2016:2). Karyawan yang loyal akan sangat diinginkan oleh perusahaan, dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan dalam rangka menentukan naik dan turunnya nilai perusahaan di masa depan. Adapun beberapa faktor yang menjadi akibat menurunnya kinerja karyawan seperti kurang adanya interaksi antar

pribadi, korelasi dengan sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, mengakibatkan berkurangnya loyalitas karyawan Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari (2020). Apabila loyalitas menjadi berkurang, maka akan berdampak pada tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain loyalitas hal yang mempengaruhi kinerja agar terlaksananya kemajuan perusahaan yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasibuan (2016:70) mengatakan bahwa Tanggung jawab adalah suatu komitmen dalam melakukan seluruh kewajiban dan tugas – tugas yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai risiko dari kewenangan yang diterima atau dimiliki. Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh engagement terhadap kinerja karyawan

2. Menguji pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai penulis dengan diadakannya penelitian dan penulisan skripsi ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian tersebut sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai objek yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan PT. Yoka Tiga Consultant

Hasil penelitian tersebut diharapkan sebagai kontribusi agar menjadi bahan evaluasi dalam menangani sumber daya manusia khususnya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai referensi dalam mengkaji konsep suatu penelitian mengenai engagement, loyalitas dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terpusat dan tidak meluas dari pembahasan judul, maka batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta
2. **Engagement**

Engagement merupakan suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara keseluruhan, memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan, mampu menerima suport dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di dalam lingkungan kerja. Employee engagement merupakan kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, energetic, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Maylett & Warner, 2014).

3. Loyalitas

Loyalitas kerja atau kesetiaan terhadap pekerjaan merupakan salah satu komponen yang digunakan dalam penilaian karyawan yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan maupun organisasi, (Hasibuan dan Soegandhi, 2013:3). Semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi, (Richheld dan Soegandhi, 2013:3).

4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara maksimal, tidak menunda – nunda waktu sehingga pekerjaan lebih meningkat, berkualitas serta dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum, (Nitisemito, 2006). Tanggun jawab dalam pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Yusuf, 2018).

5. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yaitu : kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Siahaan, 2007).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Engagement, Loyalitas, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yoka Tiga Consultant Yogyakarta”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Engagement (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) : Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Variabel Loyalitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) : Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Tanggung Jawab X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) : Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari proses yang dilakukan selama penelitian, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu jumlah responden yang mengisi kuesioner hanya berjumlah 30 orang, dikarenakan penelitian dilakukan pada kantor cabang yang ada di Yogyakarta.

5.3 Saran

Adapun beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Engagement (X1)

Variabel ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan hasil 0,031. Dari hasil ini maka peneliti mengharapkan agar PT. Yoka Tiga Consultant untuk tetap mempertahankan engagement yang baik bagi perusahaan, dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dengan meninjau dari sisi kompensasi yang menurut karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

2. Variabel Loyalitas (X2)

Variabel ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan hasil 0,019. Dari hasil ini maka peneliti mengharapkan agar PT. Yoka Tiga Consultant tetap mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas, perusahaan yang memiliki karyawan loyal akan sangat berpengaruh bagi perkembangan perusahaan khususnya bagi kinerja.

3. Variabel Tanggung Jawab (X3)

Variabel ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan hasil 0,044. Dari hasil ini maka peneliti mengharapkan agar PT. Yoka Tiga Consultant tetap memprioritaskan rasa tanggung jawab terhadap karyawan – karyawan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang tetap baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226-241.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Diana, N. P. E. R. F., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar *Values*, 3(2), 610-621.
- Fauzan, F., & Markoni, M. (2022). Employee Engagement dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grace Hotel Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(1), 39-47.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Heryyanto, A. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 6-17.

- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) area bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Madona, O. J. A., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. *IsoquantT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(2), 262-280.

- Nanincova, N. (2019). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan noach cafe and bistro. *Agora*, 7(2).
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Salatiga: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Rahmawati, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Engagement Tenaga Pendidik Pada Program Studi Manajemen Pemasaran Politeknik Negeri Jakarta. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 208-222.
- Sakeru, A. C. P., Hermawan, A., & Triyonggo, Y. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 12(2), 126-148.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Pro Mark*, 10(1).
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembeka. *Agora*, 7(1).

- Wahyudi, N., Nugroho, K. U. Z., & Herawaty, D. (2020). Modifikasi software lisrel dengan membuat teknik analisis konstruksi validitas instrumen tes. *Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia*, 5(1), 82-90.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133-146.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.

