

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KB FINANCIA
MULTI FINANCE GORONTALO**

Oleh

**WIRAT MAKU
E2121032**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KB FINANCIA MULTI FINANCE GORONTALO

Oleh

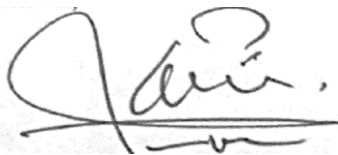
**WIRAT MAKU
E2121032**

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 2025

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE., MM
NIDN: 0904017201

Pembimbing II



Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.Si
NIDN: 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KB FINANCIA
MULTI FINANCE GORONTALOOLEH
WIRAT MAKU
E21.21.032

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo)
Gorontalo,.....2025

1. Syamsul, SE., M.Si
(Ketua Penguji)
2. Wiwin L. Husin, SE., M.Si
(Anggota Penguji)
3. Anggriani Husain, SE., MM
(Anggota Penguji)
4. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing Utama)
5. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
(Pembimbing Pendamping)

.....

.....

.....


.....

.....

Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN.09/28116901


Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si
NIDN.0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo,

2025

Yang Membuat Pernyataan



Wirat Maku

E21.21.032

ABSTRAK

WIRAT MAKU. E2121032. PENGARUH BEBAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KB FINANCIA MULTI FINANCE GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja (X1) dan *employee engamenet* (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada angka-angka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 144 orang dan penarikan sampel berjumlah 59 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,828 atau 82,8 %. Secara parsial beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,326 atau 32,6 %. Pengaruh *employee engagement* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,165 atau 16,5 % sedangkan variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian sebesar 0,172 atau 17,2 %

Kata kunci: beban kerja, *employee engagement*, kinerja



ABSTRACT

WIRAT MAKU. E2121032. THE EFFECT OF WORKLOAD AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KB FINANCIA MULTI FINANCE GORONTALO

This research aims to find the effect of workload (X1) and employee engagement (X2) on employee performance (Y) at PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo. The research employs a quantitative approach using numerical data. The population for this research consists of 144 individuals, from which a sample of 59 participants taken using the Slovin formula. Data collection methods include observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method utilized is path analysis. The findings indicate that both workload (X1) and employee engagement (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y), with a coefficient of 0.828 or 82.8%. When analyzed separately, workload (X1) demonstrates a positive and significant effect on performance (Y) of 0.326 or 32.6%. Similarly, employee engagement (X2) also has a positive and significant effect on performance (Y), with a coefficient of 0.165 or 16.5%. Additionally, external variables not included in this reserach account for an effect of 0.172 or 17.2%.

Keywords: workload, employee engagement, performance



KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpaahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Ibu Hi. Jurikko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen. bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM selaku Pembimbing I dan bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si, selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin

Gorontalo,

2025



Penulis
Wirat Maku

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian..... | 7 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..... | 9 |
| 2.1. Tinjauan Pustaka..... | 9 |
| 2.1.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i> | 9 |
| 2.1.2. Indikator-indikator <i>Employee Engagement</i> | 11 |
| 2.1.3. Tipe-tipe <i>Employee Engagement</i> | 13 |
| 2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> ... | 13 |
| 2.1.5. Perilaku Umum dari <i>Employee Engagement</i> | 14 |
| 2.1.6. Pengertian Beban Kerja | 15 |

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 2.1.7. | Indikator-indikator Beban Kerja..... | 16 |
| 2.1.8. | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 17 |
| 2.1.9. | Pengertian Kinerja | 18 |
| 2.1.10. | Aspek-aspek Kinerja..... | 20 |
| 2.1.11. | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 22 |
| 2.1.12. | Karakteristik Kinerja Tinggi..... | 23 |
| 2.1.13. | Dimensi dan Indikator Kinerja | 23 |
| 2.1.14. | Hubungan Antar Variabel X dan Y | 26 |
| 2.1.15. | Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| 2.2. | Kerangka Pemikiran | 28 |
| 2.3. | Hipotesis | 29 |
| III. | OBJEK DAN METODE PENELITIAN..... | 31 |
| 3.1. | Objek Penelitian | 31 |
| 3.2. | Metode Penelitian..... | 31 |
| 3.3. | Operasional Variabel | 32 |
| 3.4. | Populasi dan Sampel..... | 34 |
| 3.4.1. | Populasi..... | 34 |
| 3.4.2. | Sampel | 35 |
| 3.5. | Jenis dan Sumber Data | 36 |
| 3.5.1. | Jenis Data..... | 36 |
| 3.5.2. | Sumber Data | 37 |
| 3.6. | Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.7. | Pengujian Instrumen Penelitian | 38 |
| 3.7.1 | Uji Validitas..... | 38 |
| 3.7.2. | Uji Reliabilitas | 39 |
| 3.8. | Konversi Data..... | 40 |
| 3.9. | Metode Analisis Data | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 3.10. Pengujian Hipotesis | 43 |
| 3.11. Jadwal Hasil Penelitian..... | 44 |
| IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 45 |
| 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 45 |
| 4.1.1. Sejarah Singkat PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo | 45 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo | 46 |
| 4.1.3. Deskripsi Pekerjaan | 48 |
| 4.2. Hasil Penelitian..... | 50 |
| 4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden | 50 |
| 4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian | 52 |
| 4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian | 59 |
| 4.2.4. Analisis Data Statistik | 61 |
| 4.2.5. Pengujian Hipotesis | 64 |
| 4.2.6. Korelasi Antar Variabel X..... | 65 |
| 4.3. Pembahasan | 66 |
| 4.3.1 Beban Kerja (X1) dan Employee Engagement (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja (Y) .. | 66 |
| 4.3.2 Beban Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja (Y) | 67 |
| 4.3.3 Employee Engagement (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja (Y) | 68 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN..... | 70 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 70 |
| 5.2. Saran | 70 |
| Daftar Pustaka | 72 |
| Lampiran-lampiran..... | 76 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel 3.1. | Operasional Variabel | 32 |
| Tabel 3.2. | Bobot Nilai Variabel | 34 |
| Tabel 3.3. | Populasi Penelitian..... | 35 |
| Tabel 3.4. | Indeks Koefisien Korelasi..... | 39 |
| Tabel 3.5. | Jadwal Hasil Penelitian | 44 |
| Tabel 4.1. | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 50 |
| Tabel 4.2. | Distribusi Responden Berdasarkan Umur..... | 51 |
| Tabel 4.3. | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 51 |
| Tabel 4.4. | Skala Penelitian Jawaban Responden | 53 |
| Tabel 4.5. | Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja (X1) | 54 |
| Tabel 4.6. | Tanggapan Responden Variabel <i>Employee Engagement</i> (X2)..... | 55 |
| Tabel 4.7. | Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)..... | 57 |
| Tabel 4.8. | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X1)..... | 59 |
| Tabel 4.9. | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Employee Engagement</i> (X2) | 60 |
| Tabel 4.10. | Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)..... | 61 |
| Tabel 4.11. | Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total, Pengaruh Parsial dan Simultan Beban Kerja (X1) dan <i>Employee Engagement</i> (X2) terhadap Kinerja (Y)..... | 64 |
| Tabel 4.12. | Uji Signifikansi Variabel X terhadap Y | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran | 29 |
| Gambar 3.1. Struktur Path Analisis | 42 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo | 47 |
| Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur | 63 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai aset yang sangat berharga didalam menggerakan roda organisasi yang harus mendapatkan perhatian untuk dikelola dan digunakan secara totalitas. Organisasi perusahaan dapat bergerak pada kemajuan jika hanya mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Diera modern saat ini terjadinya persaingan dalam bisnis menjadi suatu tantangan dari organisasi bisnis untuk mempertahankan agar bisnis yang dijalankan dapat tetap *eksis* ditengah arus globalisasi. Menjadi suatu masalah adalah banyak organisasi yang mngalami kegagalan ditengah membludaknya industri bisnis yang mensuplai produk-produk yang homogen. Sebagai bentuk perhatian organisasi terutama pada dunia bisnis maka organisasi dapat sedini mungkin memperhatikan kualitas sumber daya manusia sebagai modal utama dalam meggerakan organisasi bisnis.

Peranan sumber daya manusia sangatlah menopang lancarnya roda organisasi dalam melaksanakan aktivitas manajemen dengan memperhatikan perencanaan yang matang sebelum merealisasikan kegiatan-kegiatan yang akan dijalankan. Potensi sumber daya manusia juga sangat erat kaitanya untuk melakukan evaluasi sebagai wujud membandingkan suatu yang telah terealisasi dan hambatan-hambatan yang terjadi. Evaluasi ini sebagai bagian dari prospek kerja kedepan dengan memantapkan pengambilan keputusan yang sifatnya teknis. Sumber daya manusia sangatlah sulit untuk diprediksi untuk dilihat kapabilitas

mereka yang ada. Pelaksanaan pekerjaan yang dijalankan tidak sesuai ekpektasi oleh pihak manajemen sehingga ini menjadi penilaian atas indikator kinerja yang mereka hasilkan. Menciptakan organisasi yang matang dan berkelanjutan bergantung pada kondisi kualitas karyawan sebagai aset sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya masing-masing, sehingga organisasi untuk kiranya dapat memikirkan bagaimana strategi dalam mengembangkan para karyawan agar dapat berkinerja tinggi dalam upaya mencapai tujuan bersama didalam organisasi.

Setiap karyawan dituntut untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal. Rasa tanggung jawab yang diemban dengan penuh dedikasi yang tinggi adalah harapan dari setiap organisasi agar supaya keberlangsungan dari organisasi dapat terus dipertahankan. Semua langka-langka strategis pasti akan dikeluarkan oleh organisasi untuk menciptakan kondisi organisasi agar dapat berjalan dengan baik, namun semuanya tidak lepas dari peran dari sumber daya manusia dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik menjadi harapan seluruh organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, karena majunya organisasi merupakan potensi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Menurut Bernardin dan Russel (Mukhamar et al, 2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk catatan mengenai hasil yang didapatkan dari suatu pekerjaan aktivitas dalam jangka waktu periode tertentu.

Sebuah sistem yang dijalankan didalam orgnaisasi harus ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas dan kinerja yang optimal untuk membawa organisasi tersebut pada arah dan tujuan yang dicita-citakan bersama. Pada prinsipnya jika organisasi ingin maju maka yang terpenting adalah memperhatikan para karyawan yang dapat mendedikasikan segala kemampuannya

dengan tidak membebaskan diluar kemampuan karyawan untuk bekerja, sehingga bekerja sesuai kemampuan adalah tolak ukur untuk menyelaraskan harapan organisasi dan tuntutan beban kerja bagi karyawan. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang berada diluar batas kemampuan dan tuntutan pekerjaan yang harus sesuai target adalah suatu beban kerja yang tentunya akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja para karyawan, sebab salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja didalam organisasi adalah kelebihan beban kerja yang mengarah pada kondisi psikis seseorang didalam bekerja. Menurut Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Fakta dan bukti empiris membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja karyawan atau pegawai tapi bahkan sampai pada tingkat kematian. Setiap organisasi yang melaksanakan tuntutan pekerjaan kepada karyawannya menghasilkan dua kondisi yang berbeda. Pertama apabila beban kerja lebih kecil dari tuntutan pekerjaan yang diberikan maka ini akan menimbulkan rasa jenuh atas rutinitas keseharian. Kedua apabila beban kerja melebihi tuntutan dari pekerjaan maka ini akan menimbulkan kondisi psikis dan kelelahan yang berkepanjangan sehingga lambat laun akan mempengaruhi kinerja didalam organisasi. Cain (Neksen et al, 2021) mengungkapkan bahwa alasan yang sangat mendasar untuk mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu aktivitas agar dapat memprediksi kinerja sistem. Selain Beban kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo adalah *employee engagement* atau keterlibatan kerja. Karyawan seharusnya memiliki sikap untuk ikut terlibat dalam pekerjaan orang lain untuk memberikan kepastian bahwa *team work* telah berjalan dengan

baik. Keterlibatan atau keterikatan ini menjadikan pekerjaan mudah dan terasa ringan untuk dikerjakan sehingga ini mengindikasikan adanya Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga ini merupakan sebutan sebagai *employee engagement*. Desler (Hardianto et al, 2021) menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi yang terdiri atas orang-orang dengan peranya secara formal yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tentunya dengan sikap *employee engagement* yang ada pada setiap individu maka pelaksanaan pekerjaan terindikasi akan meningkat dan dapat diselesaikan dengan maksimal.

Keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa memikirkan besaran upah atau gaji serta pengahragaan yang diberikan oleh organisasi tetapi karyawan memang benar-benar dan ikhlas untuk memajukan organisasi lewat pencapaian visi dan misi organisasi tentunya adalah karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Kruse (Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. 2020) bahwa *employee engagement* merupakan komitmen karyawan secara emosional yang tertuju pada organisasi. Komitmen emosional ini diartikan bahwa karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Adanya kepedulian yang tinggi para karyawan didalam organisasi baik itu kepedulian secara pribadi mengerjakan pekerjaanya atau kepedulian terhadap pekerjaan orang lain tanpa harus melihat besaran gaji atau upah maka tentunya karyawan seperti ini adalah karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Maka dengan demikian akan ada pengaruhnya *employee engagement* terhadap kinerja seperti yang diungkapkan Hali (Dami et al, 2022).yang menyatakan dalam

kajiannya bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak yang sangat krusial maupun positif bagi kinerja pegawai. Organisasi yang bergerak dalam industri bisnis sangatlah mengharapkan kinerja yang berkualitas untuk upaya membawa organisasi pada kemajuan. Prospek kedepan untuk menuju kinerja yang baik tentunya harus melihat sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang terukur dengan mengurangi beban kerja.

Penting juga dari pihak karyawan agar dapat memiliki sikap kepedulian yang tinggi dengan senantiasa bekerja secara totalitas tanpa dibayang-bayangi dengan segala yang berhubungan dengan kompensasi. Kepedulian terhadap pekerjaan inilah yang membawa organisasi bisnis pada arah kemajuan. Pada organisasi PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri jasa kredit barang dan peminjaman uang maka tentunya karyawan harus memiliki dedikasi yang tinggi dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan lewat kerja-kerja secara prima untuk menjaga keberlangsungan bisnis.

Berdasarkan observasi awal dengan melakukan wawancara kepada pimpinan bahwa kinerja mereka lakukan masih rendah dimana waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh pimpinan. Dalam hal kualitas kerja karyawan masih tergolong rendah dengan timbulnya kondisi kurangnya kemampuan yang dibarengi keterampilan yang tergolong rendah. Kinerja karyawan tergolong rendah juga diakibatkan sikap kerja sama yang kurang dikalangan sesama karyawan sehingga dapat menimbulkan kinerja tidak maksimal. Wawancara juga dilakukan kepada seorang karyawan yang berinisial X bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif dengan sering timbulnya hasil pekerjaan yang tidak maksimal. Karyawan juga dalam

menghadapi pekerjaan tidak mampu untuk mencapai target-target yang diberikan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang mengalami penurunan tersebut adalah akar dari beban kerja yang tidak mampu dilaksanakan oleh karyawan. desakan pihak perusahaan untuk mencapai target dengan mencari sejumlah nasabah dan melakukan pekerjaan diluar waktu jam kerja yang ditentukan adalah kondisi yang memancing karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada kondisi lainya bahwa kinerja karyawan menjadi ancaman buruk yang dihadapi oleh perusahaan dengan sikap karyawan yang tidak memiliki rasa keterikatan kerja dan kepedulian terhadap pekerjaanya. Dimasa kondisi perusahaan menghadapi masalah yang sulit yang seharusnya karyawan dapat menghadapinya dengan penawaran solusi-solusi yang mengembalikan citra baik perusahaan karyawan tidak memiliki kemampuan itu. Karyawan juga tidak merasa adanya tantangan dengan pekerjaan yang mennghadapi gejolak persaingan dengan pencapaian target-target, hal inilah yang memberikan dampak buruk terhadap kinerja organisasi perusahaan.

Dari paparan penjelasan diatas maka tentunya peneliti memiliki ketertarikan untuk mengambil satu judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah telah diuraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo

2. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah merujuk pada rumusan masalah yang dikemukakan diatas tentunya untuk memperoleh penjelasan mengenai variabel beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan rumusan masalah yang dipaparkan maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y)) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *employee enggagement* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y)) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini agar kiranya dapat memberikan segala macam konsep dan teori terhadap ilmu pengetahuan yang memiliki sangkut paut dengan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang berarti dan pencerahan serta masukan bagi pihak perusahaan PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo dalam hal ini pimpinan bahwa pentingnya untuk memperhatikan penyebab kinerja pegawai yang menurun

3. Bagi Peneliti

Harapanya penelitian ini semoga akan menambah khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah rujukan atau referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti pada judul yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Kahn (Haedar et al, 2021) *employee engagement* merupakan usaha dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya dipekerjaan. Menurut Kahn (Dami & Manafe., 2022) keterlibatan pegawai merupakan upaya dalam memberdayakan para anggota organisasi dari peranan kerja karyawan sudah termasuk upaya dalam memanfaatkan dan menunjukkan pribadi mereka secara fisik, kognitif sampai emosi sepanjang mereka memiliki peran atas pekerjaannya. Sedangkan menurut Pella (Mora et al, 2022) *employee engagement* diartikan sebagai suasana psikologis atau kondisi hati untuk menggunakan talentanya semaksimal mungkin dan mendukung nilai-nilai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki keterikatan akan senantiasa mencurahkan segala perhatiannya pada organisasi bukan saja pada bidangnya. Menurut Kruse (Sucahyowati, H., & Hendrawan, A., 2020) *employee engagement* merupakan bentuk komitmen emosional para pegawai atau karyawan didalam organisasi dengan kata lain karyawan benar-benar memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya didalam organisasi.

Menurut Kosim at al (2023) Keterlibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Menurut Benthall (Yusuf & Lumintang, 2019). mendefinisikan bahwa *employee engagement* suatu kondisi

yang mana sebagai manusia dirinya merasakan arti diri pribadi secara utuh, mempunyai dorongan dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki kemampuan untuk menerima dukungan dari karyawan lainya secara positif dan memiliki kemampuan bekerja dengan cara yang efektif dan efisien didalam lingkungan organisasi. Menurut Schaufeli et al (Hardianto, 2021) *employee engagement* yaitu sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan.

Menurut Aiyub et al (Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. 2024). *employee engagement* merupakan kesediaan pegawai dalam memihak pekerjaan mereka dan berperan secara aktif karena menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian dari diri mereka. Sedangkan Benthall (Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. 2019) mengartikan *employee engagement* adalah suatu kondisi yang mana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, mempunyai motivasi dalam bekerja, memiliki kemampuan menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli mengenai pengertian *employee engagement* maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi seseorang memiliki pemikiran positif untuk memaknai kehidupan secara utuh yang dilandasi dengan dorongan untuk melaksanakan pekerjaanya yang sesuai dengan talenta dimiliki.

2.1.2. Indikator-indikator *Employee Engagement*

Menurut Galup (Saptono, et al, 2020) membagi dimensi dari employee engagement sebagai kelancaran aktivitas organisasi sebagai berikut :

1. *Basic needs* (kebutuhan dasar). Pentingnya melakukan pertanyaan pada diri sendiri mengenai “apa yang saya dapatkan?”. Ini penting para pegawai dapat memahami apa dasar-dasar pekerjaan yang harus mereka lakukan, namun bukan hanya terbatas pada *job description* tetapi juga mempunyai bahan-bahan dan alat-alat yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. *Individual needs* (kebutuhan individu). Pentingnya melakukan pertanyaan pada diri sendiri “apa yang saya berikan?”. Para pegawai berkesempatan dapat melakukan yang paling baik dari apa yang mereka kerjakan. Bagi pegawai akan merasa dihargai terhadap pekerjaan dan bentuk kontribusinya. Pegawai mengetahui bahwa ada yang perhatian mengenai dirinya sebagai individu ataupun sebagai pegawai. Pegawai memerlukan pertolongan dalam meniti karir lewat keikutsertaan pada kegiatan pelatihan, paparan dan visibilitas serta tugas pekerjaan yang memiliki tantangan.
3. *teamwork needs* (kebutuhan bekerja tim). Pentingnya para pegawai melakukan pertanyaan “apakah saya telah berada disini?”. Para pegawai telah meyakini bahwa ketika mereka didengarkan dan merasa dihargai maka tentunya ini akan menjadikan kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi secara signifikan terhadap lingkungan kerjanya. Pegawai wajib berada pada kondisi lingkungan yang mana mereka saling menghargai dan menjaga rasa saling

percaya sesama rekan kerja dalam upaya menciptakan suatu pekerjaan yang bermutu.

4. *Personal growth needs* (kebutuhan pertumbuhan pribadi). Para pegawai melakukan pertanyaan pada pribadi mereka bahwa “bagaimana saya bisa tumbuh?”. Pegawai dapat memahami tentang pekerjaannya, persepsi seorang pimpinan mengenai kualitas pekerjaan dan saluran untuk mereka berkarir. Suatu keinginan bagi mereka untuk tumbuh dan berkembang merupakan sebuah kebutuhan yang terjadi secara alami pada manusia dan sanggup menjadikan pegawai tetap memiliki motivasi dan berkembang.

Menurut Schaufeli dan Bakker (Suhery, S et al, 2020) mengungkapkan bahwa ada 3 macam yang dijadikan sebagai indikator dalam mengukur employee engagement bagi para pegawai, yakni :

1. Vigor

Ini merupakan karakter dengan derajat tingkatan energi yang tinggi dan memiliki ketangguhan mental pada saat melaksanakan pekerjaan, sampai tahap keinginan dalam melakukan aksi terhadap pekerjaan serta mampu dalam menghadapi segala kesulitan.

2. Dedication

Merupakan karakteristik individu yang memiliki perasaan antusias, kebanggaan, punya inspirasi dan tantangan.

3. Absorption

Merupakan karakter yang berkonsentrasi secara maksimal dan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan, dengan demikian waktu akan

terasa singkat sekalipun sebagai seorang pegawai sedang diperhadapkan dengan berbagai macam masalah.

2.1.3. Tipe-tipe *Employee Engagement*

Tiga tipe karyawan yang berbeda berdasarkan gallup the consulting organization (Kencana Multi Lestari, S., & Noviansyah, C. 2020) yaitu :

a. Engaged

Seseorang karyawan dikatakan “engaged” ketika mereka bekerja yang passion mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggerakkan organisasi kedepan.

b. Not engaged

Seorang karyawan yang dikatakan not engaged ketika mereka melewati hari kerjanya seperti sleepwalking atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energi atau passion mereka.

c. Actively disengaged

Seorang karyawan yang dikatakan actively disengaged ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerja yang terikat (engaged).

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi employee engagement, yaitu : 1) *work environment*

(lingkungan kerja), 2) *team and co-worker* (tim dan hubungan antar rekan kerja, 3) *leadership* (kepemimpinan), 4) *Compensation* (kompensasi), 5) *training and career development* (pelatihan dan pengembangan karir), 6) *workplace well-being* (kesejahteraan kerja) dan 7) *organizational policies, procedures, structures and systems* kebijakan organisasi, struktur dan sistem.

2.1.5. Perilaku Umum dari *Employee Engagement*

Baumurk dan Gorman (Saptono, et al, 2020) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai *employee engagement* memiliki tiga perilaku yang konsisten untuk meningkatkan kinerja, yaitu :

1. Berbicara (*say*), para karyawan menganjurkan rekan kerja mereka pada suatu organisasi dan mengarah pada karyawan serta pelanggan potensial.
2. Bertahan (*Stay*), karyawan mempunyai keinginan yang besar untuk menjadi anggota dalam organisasi meskipun memiliki kesempatan untuk bekerja ditempat yang lain.
3. Bekerja keras (*Strive*), karyawan bekerja keras dalam waktu yang lebih lama, berusaha dan berinisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan dari bisnis.

2.1.6. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (Sulastri, S., & Onsardi, O. 2020). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Syarvina, V. S. N. W. (2022) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Menurut Munandar (Widodo, A., & Kurniawati, L. 2022) beban kerja adalah suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada pada seorang karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Nabawi (Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. 2023) bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Menurut Komang (Fatinah, I., Elmas, M. S. H., & Haidiputri, T. A. N. 2023) Beban kerja adalah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dan memanfaatkan potensi dengan waktu tertentu serta upaya untuk menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya

Menurut Sulastri & Onsardi (Wulandari, P. D., Rani, R., & Purwatiningsih, P. 2023) menjelaskan beban kerja adalah situasi di mana pekerjaan memiliki deskripsi tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan. Menurut Kurniawan & Prasilowati (2019) Beban kerja merupakan kemampuan

yang berupa kesanggupan dan kecakapan yang diperoleh untuk mengatasi berbagai masalah, sehingga dengan adanya kemampuan yang diperoleh akan bermanfaat secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Sedangkan menurut Meshkati (Tanjung & Rachmalia, 2019) Mengartikan bahwa beban kerja sebagai bentuk perbedaan antara kapasitas atau kemampuan yang bersangkutan bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Hermawan, E. (2022). Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau aktivitas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak.

Dari pengertian beban kerja yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa beban kerja adalah suatu tindakan atas tuntutan pekerjaan yang dilaksanakan yang berdasarkan pada kemampuan dan kecakapan yang mungkin memiliki keterbatasan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.7. Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (Syarvina, V. S. N. W. 2022) terdapat 3 indikator untuk mengukur beban kerja, yaitu :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan tentang adanya hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mengenai bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seseorang dalam hal kondisi pekerjaannya, contohnya mengambil suatu keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang berada diluar dugaan seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang diperoleh seorang individu tentang pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Tawarka (Dwinati et al., 2019) membagi beban kerja menjadi tiga dimensi yaitu :

- 1) Beban waktu (*time load*) mengarah pada kuantitas waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan Monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) mengarah pada banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang mengarah pada tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Arika (Syarvina, V. S. N. W. 2022). adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
2. Faktor Internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.9. Pengertian Kinerja

Menurut Priansa (Ariyanti, 2019) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Bernardin, H. J., & Russel A. E. J., (Musa, M. N. D., & Surijadi, H. 2020). menyatakan bahwa

kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Menurut Sinambelan (Kharisma et al, 2019) bahwa kinerja merupakan kemampuan dari para pegawai dalam mengerjakan dan menjalankan suatu keahlian yang dimiliki oleh yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (Ramadhan & Rahman, 2022)) mengartikan kinerja merupakan hasil dari kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh individu pada suatu organisasi dalam menjalankan tugas yang sepadan dengan tanggung jawab yang dipikulnya. Menurut Bernardin dan Russel (Mukhamar et al, 2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk catatan mengenai hasil yang didapatkan dari suatu pekerjaan aktivitas dalam jangka waktu periode tertentu. Simamora (Yusuf et al, 2019) mengartikan bahwa kinerja merupakan suatu kadar dalam mencapai tugas untuk merancang sebuah aktivitas para karyawan.

Menurut Hariandja (Daniel et al, 2022) mengartikan bahwa kinerja merupakan capaian dari sebuah pekerjaan yang dihasilkan oleh tenaga kerja atau tindakan nyata yang dipertontonkan berdasarkan pada bagian fungsi didalam organisasi. Rivai (Hutagalung, 2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah sikap dari fakta yang ditampilkan oleh setiap individu yang bekerja sebagai bentuk dari prestasi yang dihasilkan oleh para karyawan yang sesuai didalam organisasi. Rivai (Hustia, 2020) menjelaskan bahwa kinerja ialah suatu kondisi yang memiliki tampilan secara utuh atas adanya perubahan selama periode tertentu, yang menjadi

otput atau prestasi yang dipengaruhi oleh aktivitas dari operasional perusahaan dalam hal memanfaatkan sumber-sumber daya yang telah dimiliki.

Dari pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari pencapaian pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitas dihasilkan oleh tenaga kerja pada kurun waktu tertentu didalam organisasi.

2.1.10. Aspek-aspek Kinerja

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan tentunya harus mempertimbangkan aspek-aspek (Tangdiasik, 2019) sebagai berikut :

1. Aspek Finansial

Aspek ini dapat meliputi adanya anggaran rutin dan pembangunan dari suatu organisasi pemerintahan, sebab aspek finansial yang dapat disamakan dengan aliran darah dalam organ tubuh manusia. Sehingga aspek finansial menjadi aspek utama yang harus dan perlu untuk menjadi perhatian dalam mengukur kinerja.

b. Kepuasan pelanggan

Diera globalisasi perdagangan bebas, pelanggan memiliki posisi yang sangat kritis dalam menentukan strategi dari organisasi. Ini juga bisa terjadi pada organisasi pemerintahan yang dituntut secara kontinyu untuk memberikan pelayanan berkualitas bagi masyarakat. Oleh karena itu dalam pengukuran kinerja penting untuk melakukan desain yang memberikan informasi yang relevan kepada pimpinan atas tingkat kepuasan pelanggan dalam hal ini adalah masyarakat.

c. Operasi bisnis internal

Hal ini dibutuhkan untuk memperoleh kepastian bahwa seluruh aktivitas organisasi pemerintahan sudah sejalan dan seirama dalam mencapai tujuan dan sasaran instansi pemerintahan dimisalkan yang tertuang dalam rencana strategi (renstra). Disisi lain informasi operasi bisnis internal dibutuhkan dalam upaya melakukan perbaikan secara kontinyu atas efisiensi dan efektifitas operasi perusahaan.

d. Kepuasan pegawai

Setiap institusi pegawai atau karyawan dipandang sebagai aset yang mesti dikelola dengan cara yang baik

e. Kepuasan komunitas dan stekholder/sharekholder

Organisasi pemerintahan tidak beroperasi “*in vacuum*”, yang artinya, segala aktivitas organisasi pemerintahan dapat melakukan interaksi dengan berbagai pihak lainya yang menempatkan kepentingan terhadap keberadaanya. Maka dari itu dalam mengukur kinerja perlunya metode untuk menunjang kepuasan dari para *stakeholder*.

f. Waktu

Pengukuran waktu menjadi variabel yang penting untuk diperhatikan dalam merancang pengukuran kinerja. Sering kita memerlukan informasi untuk pengambilan keputusan, namun hal tersebut menjadikan informasi lambat untuk diterima. Selain itu informasi yang ada sering tidak relevan lagi atau tiba masa tidak berlaku lagi.

2.1.11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mencapai kinerja bahwa tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Mangkunegara (Daniel Dami et al, 2022) yakni :

1) Faktor kemampuan.

Kinerja yang baik tentunya individu memiliki Kemampuan Secara psikologis adanya kompetensi seorang tenaga kerja dapat meliputi terbentuknya potensi (IQ) dan realitas (pengetahuan + kemampuan). Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila tenaga kerja dengan IQ lebih dari IQ rerata (110 hingga 120) dan memiliki derajat pendidikan cukup layak untuk jabatan atau posisinya, serta mempunyai keterampilan dalam menjalankan pekerjaan, maka tentunya hal ini ada kecenderungan tenaga kerja tersebut mudah memperoleh prestasi. Maka dari dasar itulah, tenaga kerja tersebut mesti harus mendapat posisi di bidang kerja yang berdasar pada bidang keahlian dan kemampuannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk melalui adanya sikap dari tenaga kerja selama menghadapi kondisi kerja didalam organisasi. Motivasi ini disebut sebagai kondisi untuk menggerakkan para tenaga kerja agar semakin memiliki arah dan tujuan yang jelas didalam organisasi

2.1.12. Karakteristik Kinerja Tinggi

Menurut Mangkunegara (Suchayowati & Hendrawan, 2020) Karakteristik untuk karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai tanggung jawab secara individu yang tinggi
- b. Berani untuk mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki perencanaan kerja yang totalitas dan berusaha berjuang untuk mempraktekan tujuannya tersebut.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit secara keseluruhan dari rangkaian kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Dapat mencari kesempatan untuk mengerjakan rencana yang telah diprogramkan..

2.1.13. Dimensi dan Indikator Kinerja

Mangkunegara (Kharisma et al, 2019) menjelaskan untuk melakukan pengukuran kinerja maka dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut ini:

1. Dimensi kuantitas kerja

Dimensi ini untuk mengukur sejumlah jenis pekerjaan yang dilaksanakan pada satu waktu tertentu, dengan demikian dapat diukur efisiensi dan efektivitas apakah dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Indikator ini menggunakan 2 indikator sebagai instrument. Kedua indikator tersebut adalah :

- a. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Target yang dapat dicapai.

2. Dimensi kualitas kerja

Ini dapat dilihat dari tingkat kerapihan kerja, ketelitian kerja dan hubungan hasil kerja yang tidak memperhatikan sejumlah beban pekerjaan. Kualitas kerja yang baik tentunya mampu mencegah derajat kesalahan didalam menyelesaikan pekerjaan yang bermanfaat dalam memajukan organisasi.

Indikator menggunakan 3 buah instrument sebagai alat ukur :

- a. Kemampuan.
- b. Ketrampilan.
- c. Hasil kerja.

3. Dimensi kerjasama

Menunjukkan kesiapan para pegawai atau karyawan dalam melibatkan dirinya dengan cara yang aktif bersama pegawai lainya baik dengan cara vertikal ataupun horizontal baik di dalam lingkup pekerjaan maupun berada diluar pekerjaan sehingga tercipta hasil pekerjaan yang semakin baik.

Indikator ini menggunakan 2 buah instrumen sebagai alat ukur :

- a. Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja.
- b. Kekompakan terhadap rekan kerja.

4. Dimensi inisiatif

Ini dilihat dari inisiatif dari para anggota yang ada didalam perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mampu mengatasi problematika dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan atau memperlihatkan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai

individu atau karyawan. Indikator ini dapat diukur dari 2 buah instrumen berikut :

- a. Kreativitas.
- b. Keinginan bekerja untuk lebih baik

Menurut Mangkunegara (Bhagya, 2020) bahwa ada empat yang menjadi indikator dari kinerja individu dalam organisasi, yaitu :

1. Kualitas kerja, yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, dan keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja, yang terdiri dari *output* rutin dan non rutin atau ekstra
3. Keandalan atau dapat tidaknya individu dalam organisasi dapat diandalkan, yaitu dapat dan tidaknya individu mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif dan kehati-hatian serta kerajinan
4. Sikap, yang terdiri dari sikap pegawai lain, pekerjaan dan kerja sama dalam berorganisasi.

Menurut David Chan & Neal Schmitt Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020) yang mengoperasionalkan kinerja dalam 3 (tiga) dimensi utama yakni :

- 1) Keahlian Teknis Inti / Kinerja Tugas (Core Technical Proficiency / Task Performance).
- 2) Dedikasi Kerja / Motivasi Kinerja Kontekstual (Job Dedication / Motivational Contextual Performance).
- 3) Fasilitas Interpersonal (Interpersonal Facilitation / Interpersonal Contextual Performance).

2.1.14 Hubungan Antar Variabel X dan Y

1. Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Fakta dan bukti empiris membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja karyawan atau pegawai tapi bahkan sampai pada tingkat kematian. Menurut Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Suatu kinerja yang menurun itu di karenakan tingginya target suatu perusahaan, sehingga karyawan merasa terbebani dan melemahnya kinerja karyawan

2. *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Bakker & Demerouti (Manalu, J. 2023). karyawan yang memiliki keterikatan terhadap sebuah organisasi akan menunjukkan kerja keras dengan pikiran dan perasaan yang positif, sehingga mereka lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Setiawan dan Wijaya (Hardianto et al, 2021). menjelaskan *employee engagement* sebagai salah satu hal yang dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik, sebab semakin *engaged* karyawan atas pekerjaannya maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan

2.1.15. Penelitian Terdahulu

1. Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Sicepat Ekspres Batam. Jumlah populasi dan sampel 115 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis

regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa Sicepat Ekspres Batam. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama mengambil variabel beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaanya penelitian ini mengambil metode analisis path sedangkan penelitian terdahulu mengambil analisis regresi

2. Haedar, C. S., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Meneliti tentang Pengaruh *Employee Engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado,. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *employee engagement* dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan bahwa *employee engagement*, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian terdahulu variabel bebasnya *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja. Perbedaanya analisis yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah analisis regresi sedangkan penelitian ini menggunakan analisis path
3. Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Meneliti tentang Pengaruh *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja

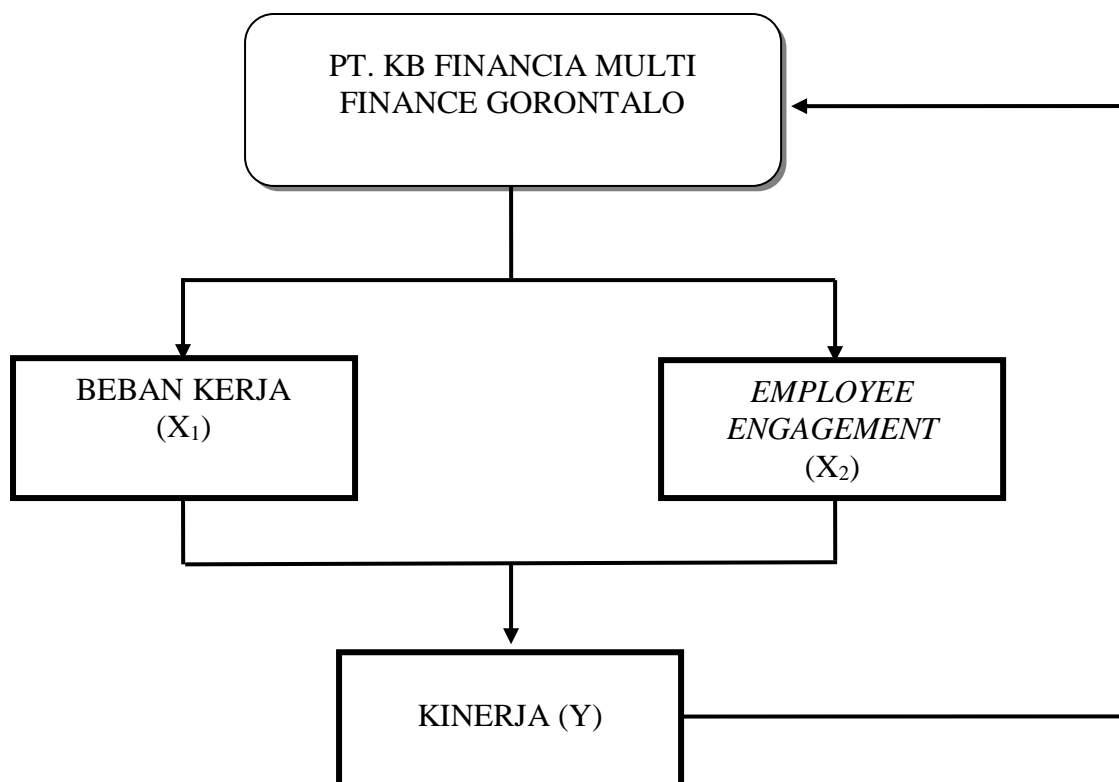
terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Indonesia. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa secara simultan *employee engagement*, Secara parsial bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Indonesia. Perbedaan penelitian ini menggunakan analisis path sedangkan penelitian terdahulu ini menggunakan metode SEM. Persamaanya mengambil variabel *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengertian para ahli mengenai variabel *employee engagement* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja maka penting dibuatkan jalan berfikir atau alur pemikiran peneliti untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y). Kerangka pemikiran dapat dilihat dengan adanya keterkaitan dari variabel *employee engagement* dengan kinerja seperti diungkapkan Setiawan dan Wijaya (Hardianto et al, 2021). menjelaskan *employee engagement* sebagai salah satu hal yang dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik, sebab semakin *engaged* karyawan atas pekerjaannya maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Begitupun dengan

beban kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja seperti yang diungkapkan Menurut Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Suatu kinerja yang menurun itu di karenakan tingginya target suatu perusahaan, sehingga karyawan merasa terbebani dan melemahnya kinerja karyawan. Maka dengan demikian dari penjelasan mengenai pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja maka akan di Gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada pengertian pendapat para ahli mengenai beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) dan merujuk pada kerangka pemikiran yang

telah dikemukakan di atas, maka pentingnya membuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo
2. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo
3. *Employee engagement* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian survey, metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal). Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dari suatu populasi dan alat untuk pengumpulan data pokok atau utama dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:82) metode survey adalah metode penelitian jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus atau Penelitian Survey. Penelitian Survey adalah penelitian pada jumlah besar maupun jumlah kecil populasi.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif yaitu hasil dari kuisisioner yang menggunakan skala likert dan dibagikan pada responden. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah batasan untuk melakukan pendefinisian dan rangkaian dari variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian yang dibuat. Ini dimaksudkan dalam hal menghindari adanya suatu makna ganda. Sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2012:32). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2)
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu kinerja (Y).

Variabel di atas dapat dilihat lebih jelas pada penjelasan tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|---|---------------------------|--|---------|
| Beban Kerja (X1) Munandar (Syarvina, V. S. N. W. 2022) | Target yang harus dicapai | a) Besarnya target diberikan b) Hasil kerja harus diselesaikan | Ordinal |
| | Kondisi pekerjaan | a) Mengambil keputusan dengan cepat b) Melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu ditentukan | Ordinal |
| | Standar pekerjaan | a) Perasaan yang timbul mengenai beban kerja | |
| <i>Employee Engagement</i> (X2) Schaufeli dan Bakker (Suhery, S et al, 2020) | Vigor | a) Memiliki kekuatan mental b) Mampu menghadapi kesulitan | Ordinal |
| | Dedication | a) Memiliki perasaan antusias b) Punya inspirasi c) Punya tantangan | Ordinal |
| | Absorption | a) Bahagia disaat terlibat langsung dalam pekerjaan | Ordinal |

Operasional Variabel (Y)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|-----------------|--|--------------|
| Kinerja (Y) Mangkunegara (Kharisma et al., 2019) | Kuantitas kerja | a. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan b. Target yang dicapai | Ordinal |
| | Kualitas kerja | a. Kemampuan b. Keterampilan c. Hasil kerja | Ordinal |
| | Kerja sama | a. Kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja b. Kekompakan terhadap rekan kerja | Ordinal |
| | Inisiatif | a. Kreativitas b. Keinginan bekerja untuk lebih baik | Ordinal |

Berdasarkan operasional variabel Tabel 3.1 yang dipaparkan diatas maka dalam setiap item kuisioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner di susun dengan menyiapkan lima pilihan yakni sangat setuju/selalu, setuju/sering, kurang setuju/kadang-kadang, tidak setuju/jarang, dan sangat tidak setuju/tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

| Pilihan | Skor |
|----------------------------------|-------------|
| Sangat setuju/Selalu | 5 |
| Setuju/Sering | 4 |
| Kurang setuju/Kadang-kadang | 3 |
| Tidak setuju/Jarang | 2 |
| Sangat tidak setuju/Tidak pernah | 1 |

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sudjana (2012:6) mengungkapkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo berjumlah 144 orang responden. Agar lebih jelasnya maka disajikan table populasi jumlah karyawan berdasarkan bidang sebagai berikut :

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

| No | Bidang | Jumlah Karyawan |
|--------------|---------------------------------------|------------------------|
| 1 | Brand Manager (BM) | 3 |
| 2 | Brand Operation Manager (BOM) | 1 |
| 3 | Head Marketing (HM) | 1 |
| 4 | Head Collector (HC) | 1 |
| 5 | Brand Relation Officer (BRO) | 3 |
| 6 | Coordinator Collection (CC) | 3 |
| 7 | Coordinator Collection Remedial (CCR) | 2 |
| 8 | Administration Head (AH) | 1 |
| 9 | Human Resource Departement (HRD) | 1 |
| 10 | Administrasi (ADM) | 16 |
| 11 | Marketing Sales | 65 |
| 12 | Collector | 47 |
| Total | | 144 |

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:78) sampel adalah suatu bagian dari populasi dari jumlah dan karakteristiknya. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Dalam penarikan sampel ini menggunakan rumus Yamane dimana jumlah populasi sudah diketahui yakni berjumlah 144 yang melebihi 100 maka dapat ditarik sampel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi dan sampel

e = Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan

Dalam penelitian ini peneliti menentukan derajat kesalahan sebesar 10 %

$$n = \frac{144}{1 + 144 (0,10)^2} = 59$$

Dari uraian perhitungan yang dipaparkan diatas maka penulis mengambil penarikan sampel berjumlah 59 orang karyawan pada PT, KB Financia Multi Finance Gorontalo dengan pada tingkat presisi 10 persen.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu :

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.

- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek.

Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

3.5.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh secara langsung berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo yang berjumlah 59 orang.
2. Data sekunder data yang diperoleh dari berbagai literature online, buku-buku, artikel dan tulisan ilmiah lainnya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh penulis untuk penyusunan penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melihat langsung kegiatan di lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Wawancara cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasarannya merupakan para karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo yang berjumlah 59 karyawan
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan sejumlah lembaran pernyataan tertulis kepada responden karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo.

4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data sebagai referensi dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, dan literatur kepustakaan lewat media online untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Penggunaan instrumen ini diharapkan hasil penelitian ini menjadi valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Mengenai pengujian validitas instrument Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. (\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
 X = Nilai masing-masing item
 Y = Nilai total
 n = Jumlah responden
 XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Korelasi

| Nilai r | Tingkat Korelasi |
|---------------|---------------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat/tinggi |
| 0,800 – 1,000 | Sangat kuat/Sangat tinggi |

Sumber : Riduwan (2007:280)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di

percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.8. Konversi Data

Agar diperoleh menjadi analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya diperoleh dengan menggunakan skala likert, dan jumlah kuesioner, data ini harus terlebih dulu di ubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu dengan *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Membuat frekuaensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.

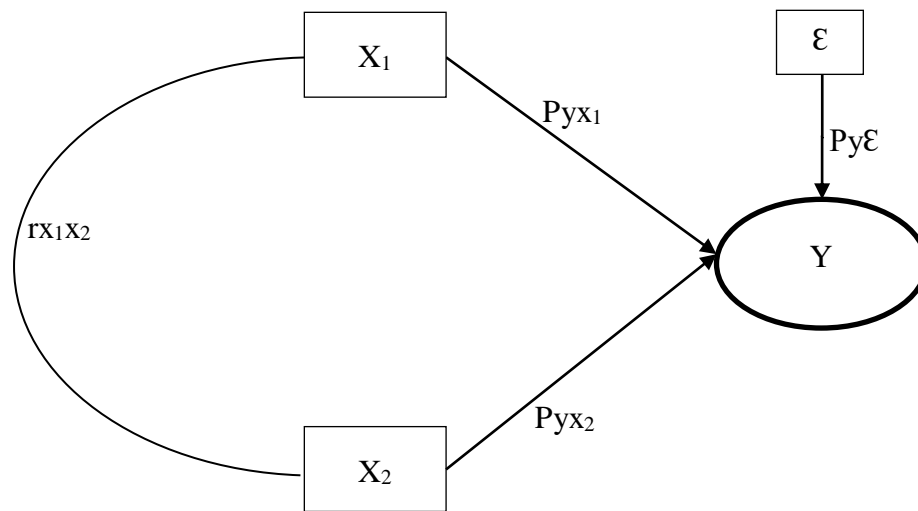
2. Membuat proporsi caranya dengan membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, dari nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z riil (i-1) - Zriil (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.9. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja, maka dilakukan pengujian dengan uji *Path Analisis* (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analysis

Dari Gambar 3.1 tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = Py_{X1} + Py_{X2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X_1 : Beban Kerja

X_2 : *Employee Engagement*

Y : Kinerja

ϵ : Variabel lain yang tidak mempengaruhi Y tapi diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar 3.1 juga memperlihatkan bahwa

variabel-variabel tersebut selain dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 , ada juga variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.10. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PY_{X_1} + PY_{X_2} + PY_{\epsilon}$$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yxi} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 , terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2007*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. KB Financia Multi Fianance Gorontalo

PT KB Finansia Multi Finance, sebuah perusahaan pembiayaan yang telah berdiri sejak 9 Juni 1994. Perusahaan ini resmi mendapatkan izin usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia berdasarkan surat keputusan No. 460/KMK.017/1994 tertanggal 14 September 1994. Sejak awal berdirinya, Kreditplus telah memposisikan diri sebagai salah satu pemain utama dalam industri pembiayaan multifinance di Indonesia. Pada masa-masa awal operasionalnya, Kreditplus fokus pada pembiayaan kendaraan bermotor, seperti sepeda motor dan mobil, baik baru maupun bekas. Selain itu, mereka juga melayani pembiayaan alat berat, yang menjadi kebutuhan penting bagi sektor konstruksi dan pertambangan di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat, Kreditplus terus melakukan diversifikasi produk. Kini, layanan Kreditplus telah mencakup pembiayaan barang-barang elektronik, gadget, dan perabotan rumah tangga (furniture). Selain itu, perusahaan juga menyediakan pembiayaan multiguna (modal kerja) dengan jaminan kendaraan bermotor, serta fasilitas anjak piutang (factoring) untuk kalangan korporasi. Sebagai bagian dari komitmen untuk menjangkau seluruh wilayah Indonesia, Kreditplus membuka kantor cabang di berbagai daerah, termasuk Gorontalo. Kehadiran Kreditplus di Gorontalo

bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan masyarakat lokal, baik individu maupun pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM).

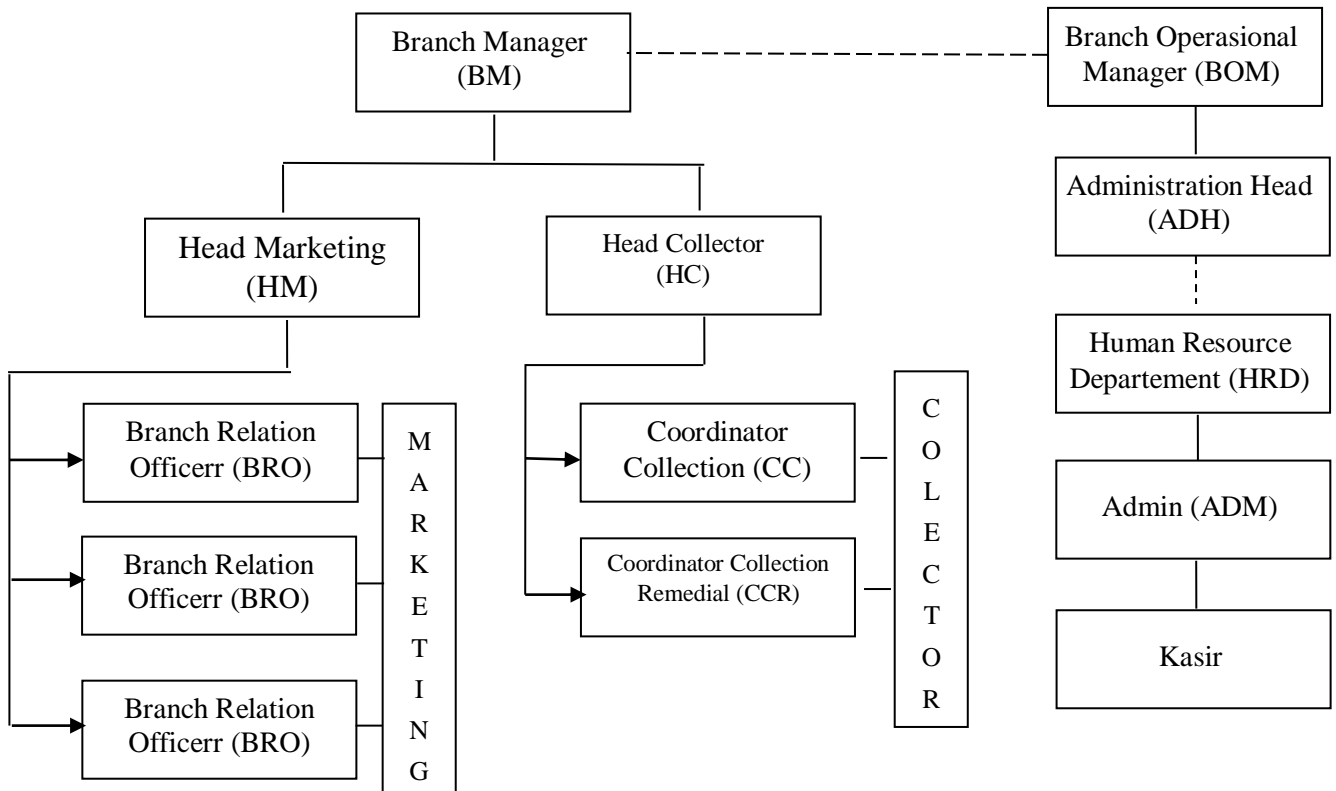
Kantor ini memberikan layanan lengkap seperti pembiayaan pembelian kendaraan, elektronik, gadget, serta pinjaman dengan jaminan BPKB. Proses pengajuan di cabang Gorontalo pun relatif cepat dan mudah, disertai layanan nasabah yang responsif dan profesional. Sejak beberapa tahun terakhir, Kreditplus juga terus berinovasi melalui transformasi digital. Mereka meluncurkan aplikasi mobile yang memudahkan pelanggan untuk mengajukan kredit, memantau cicilan, dan melakukan pembayaran secara online. Hal ini sejalan dengan visi perusahaan untuk menjadi perusahaan pembiayaan digital terbaik dan terpercaya di Indonesia. Kreditplus kini berada di bawah naungan KB Kookmin Bank, bagian dari grup keuangan terbesar di Korea Selatan, yaitu KB Financial Group Inc. Hal ini semakin memperkuat posisi perusahaan dalam hal permodalan, inovasi teknologi, dan jangkauan layanan global. Kehadiran Kreditplus di Gorontalo mencerminkan strategi nasional perusahaan untuk menjangkau masyarakat di luar kota-kota besar, serta memperkuat inklusi keuangan di seluruh pelosok Nusantara.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. KB Fiancia Multi Finance Gorontalo

Menciptakan organisasi yang matang dan berkelanjutan bergantung pada kondisi kualitas karyawan sebagai aset sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang sehat adalah organisasi yang lebih mengedepankan peningkatan kinerja. Prosedur didalam organisasi dapat terlaksana dengan baik apabila para karyawan dapat mengedepankan semangat gotong royong didalam organisasi. Menjaga sistem agar terlaksana dengan baik menjadi penting dengan

melihat bagaimana kerja sama tim dapat terlaksana. Sistem ini dapat berjalan dengan melihat pada gambar struktur organisasi berikut ini :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. KB Financia Multi Fiance Gorontalo



4.1.3 Deskripsi Pekerjaan

- 1 **Branch Manager**, Mengelola operasional perusahaan cabang, dimana melakukan penyusunan jadwal kerja dan mengatur staf. Selain itu memimpin dan mengawasi tim dengan cara memotivasi tim agar dapat meningkatkan penjualan
2. **Brand Operational Manager**, melakukan monitoring atas kualitas layanan dan memberikan pelatihan dan pengembangan suatu tim agar solid
- 3 **Head Marketing**, sebagai pemimpin yang paling tinggi pada divisi pemasaran dimana tugas utamanya adalah melakukan pengembangan strategi pemasaran yang menyeluruh untuk membangun suatu brand dan meningkatkan penjualan perusahaan serta dapat melakukan strategi untuk menarik pelanggan
4. **Head Collector**, merupakan atasan yang berada dibagian penagihan yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola tim yang ditempatkan pada bagian kolektor dan untuk memastikan proses penagihan kepada konsumen atau pelanggan berjalan dengan baik dan benar.
5. **Branch Relation**, memiliki peran sebagai penghubung antara perusahaan cabang dengan unit internal lain atau dengan mitra. Intinya adalah memelihara hubungan yang baik dengan para pelanggan
6. **Coordinator Collection**, melakukan pemantauan kinerja kolektor dengan melakukan pengawasan kegiatan harian tim penagih dan memastikan setiap kolektor dapat mencapai target penagihan baik harian, mingguan atau bulanan
7. **Coordinator Collection Remedial**, berperan untuk mengelola penanganan kredit bermasalah yaitu dengan cara mengkoordinasikan segala proses penagihan terhadap debitur yang telah lewat jatuh tempo
8. **Administration Head**, memiliki peran untuk bertanggung jawab dari seluruh aktifitas yang sifatnya administratif dalam organisasi perusahaan agar dapat berjalan lancar, tertib dan sesuai prosedur.

9. **Human Resource Departement**, berperan penting dalam mengelola semua aktifitas yang berhubungan langsung dengan karyawan dalam perusahaan dari melaksanakan perekrutan, pelatihan, penggajian sampai pada pengembangan karir dan hubungan kerja antar karyawan
10. **Admin**, berperan untuk mengelola dokumen dan arsip penting yang menyangkut dengan administrasi laporan, surat-surat dan dokumen lainnya. Admin juga melakukan penyusunan laporan harian, mingguan atau bulanan yang sesuai dengan kebutuhan dari pimpinan
11. **Kasir**, bertugas untuk mencatat dan memproses pembelian barang atau jasa dari pelanggan serta mengoperasikan mesin kasir atau system POS (Point of Sale)

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil pembagian kuesioner kepada karyawan pada PT. KB. Financia Multi Finance Gorontalo diperoleh informasi bahwa jumlah reponden berdasarkan pengklasifikasian jenis kelamin sebagai berikut ini :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 37 | 62,7 |
| Perempuan | 22 | 37,3 |
| Jumlah | 59 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.1 informasi mengenai jenis kelamin bahwa laki-laki berjumlah 37 orang atau 62,7 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang atau 37,3 %. Berdasarkan pada hasil tabel 4.1 maka yang paling dominan adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki.

2. Umur

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh informasi pengklasifikasian umur karyawan pada PT. KB. Financia Multi Finance Gorontalo sebagai berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

| Umur | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|------------------|-----------------------|
| < 30 Tahun | 12 | 20,3 |
| 31 – 40 Tahun | 26 | 44,1 |
| > 40 Tahun | 21 | 35,6 |
| Jumlah | 59 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil informasi Tabel 4.2 diatas maka pembagian umur karyawan pada PT. KB. Financia Multi Finance Gorontalo adalah pada tataran umur dibawah 30 tahun berjumlah 12 orang atau 20,3 %. Responden pada umur 31–40 berjumlah 26 orang atau 44,1 % dan pada tataran umur diatas 40 tahun berjumlah 21 orang responden atau 35,6 %. Informasi dari Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berumur 31 – 40 tahun yang paling banyak yakni sebanyak 26 karyawan atau pada persentase 44,1 persen.

3. Pendidikan

Dari hasil pembagian kuesioner kepada para karyawan pada PT. KB. Financia Multi Finance Gorontalo diperoleh informasi data mengenai tingkat pendidikan karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| SMA | 39 | 66,1 |
| Strata I (S1) | 20 | 33,9 |
| Jumlah | 59 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil tingkat pendidikan karyawan pada PT. KB. Financia Multi Finance Gorontalo yang tertera pada Tabel 4.3 maka pada tingkat pendidikan SMA berjumlah 39 orang responden atau persentase 66,1 % dan pada tingkat pendidikan sarjana berjumlah 20 orang responden atau persentase 33,9 %. Dari total keseluruhan karyawan yang menamatkan pendidikan, maka yang paling banyak berada pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 39 orang atau 66,1 %.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 1 \times 1 \times 59 = 59$$

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 5 \times 1 \times 59 = 295$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} : \frac{295 - 59}{5} = 47,2 \approx 47$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

| No | Rentang | Kategori |
|----|-----------|---------------|
| 1 | 59 – 106 | Sangat Rendah |
| 2 | 107 – 154 | Rendah |
| 3 | 155 – 202 | Sedang |
| 4 | 203 – 250 | Tinggi |
| 5 | 251 – 298 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tampilan Tabel 4.4 diperoleh informasi mengenai rentang skala dan kategori dari hasil perhitungan tabulasi yang menjadi penelitian masing-masing variabel baik variabel beban kerja (X1), *employee engagement* (X2) dan kinerja (Y) yang berjumlah 59 orang responden yang menjadi populasi dan sampel. Berikut disajikan tabulasi data dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Gambaran Umum Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan dari hasil tabulasi data maka diperoleh nilai dari masing-masing indikator variabel beban kerja (X1) pada masing-masing jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja (X1)

| SKOR | Item | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | X1.1 | | | X1.2 | | | X1.3 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 19 | 76 | 32,2 | 12 | 48 | 20,3 | 26 | 104 | 44,1 |
| 5 | 40 | 200 | 67,8 | 47 | 235 | 79,7 | 33 | 165 | 55,9 |
| Σ | 59 | 276 | 100 | 59 | 283 | 100 | 59 | 269 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |
| SKOR | Item | | | | | | | | |
| | X1.4 | | | X1.5 | | | | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | | | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 4 | 17 | 68 | 28,8 | 10 | 40 | 16,9 | | | |
| 5 | 42 | 210 | 71,2 | 49 | 245 | 83,1 | | | |
| Σ | 59 | 278 | 100 | 59 | 285 | 100 | | | |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | | | |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5. mengenai Tanggapan responden tentang variabel beban kerja (X1), tepatnya pada item X1.1 yang menyatakan “Karyawan mendapatkan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi besarnya target yang harus dicapai” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 276. Pada item X1.2 yang menyatakan bahwa “Karyawan dituntut agar hasil kerjanya diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 283. Pada item X1.3 yang menyatakan bahwa “Setiap permasalahan pekerjaan yang dihadapi karyawan dapat mengambil keputusan dengan cepat” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 269.

Pada item X1.4 yang menyatakan bahwa “Karyawan melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 278. Pada item X1.5 yang menyatakan bahwa “Karyawan menghadapi perasaan lelah mengenai standar mengenai beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 285.

2. Gambaran Umum Variabel *Employee Engagement* (X2)

Berdasarkan perhitungan pada masing-masing item X2.1 sampai dengan X2.6 pilihan jawaban responden pada variabel *employee engagement* (X2) diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel *Employee Engagement* (X2)

| SKOR | Item | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|-----|
| | X2.1 | | | X2.2 | | | X2.3 | | | X2.4 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 27 | 108 | 45,8 | 18 | 72 | 30,5 | 15 | 60 | 25,4 | 13 | 52 | 22 |
| 5 | 32 | 160 | 54,2 | 41 | 205 | 69,5 | 44 | 220 | 74,6 | 46 | 230 | 78 |
| Σ | 59 | 268 | 100 | 59 | 277 | 100 | 59 | 280 | 100 | 59 | 282 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |
| SKOR | Item | | | | | | | | | | | |
| | X2.5 | | | X2.6 | | | | | | | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | | | | | | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| 4 | 21 | 84 | 35,6 | 21 | 84 | 35,6 | | | | | | |
| 5 | 38 | 190 | 64,4 | 38 | 190 | 64,4 | | | | | | |
| Σ | 59 | 274 | 100 | 59 | 274 | 100 | | | | | | |

| | | |
|----------|---------------|---------------|
| Kategori | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi |
|----------|---------------|---------------|

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6. mengenai Tanggapan responden variabel *employee engagement* (X2), yang merujuk pada pernyataan kuesioner pada item X2.1 menyatakan bahwa “para karyawan memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 268. Pada item X2.2 yang menyatakan bahwa “para karyawan mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 277. Pada item X2.3 yang menyatakan bahwa “para karyawan memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 280

Pada item X2.4 yang menyatakan bahwa “para karyawan memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 282. Pada item X2.5 yang menyatakan bahwa “karyawan memiliki tantangan berat dalam menghadapi rutinitas pekerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 274. Pada item X2.6 yang menyatakan bahwa “para karyawan merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 274.

3. Gambaran Umum Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan dari masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja (Y) didapatkan informasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

| SKOR | Item | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|-----|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | Y1.1 | | | Y1.2 | | | Y1.3 | | | Y1.4 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 20 | 80 | 33,9 | 23 | 92 | 39 | 20 | 80 | 33,9 | 31 | 124 | 52,5 |
| 5 | 39 | 195 | 66,1 | 36 | 180 | 61 | 39 | 195 | 66,1 | 28 | 140 | 47,5 |
| Σ | 59 | 275 | 100 | 59 | 272 | 100 | 59 | 275 | 100 | 59 | 264 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

| SKOR | Item | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | Y1.5 | | | Y1.6 | | | Y1.7 | | | Y1.8 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 17 | 68 | 28,8 | 24 | 96 | 40,7 | 20 | 80 | 33,9 | 28 | 112 | 47,5 |
| 5 | 42 | 210 | 71,2 | 35 | 175 | 59,3 | 39 | 195 | 66,1 | 31 | 155 | 52,5 |
| Σ | 59 | 278 | 100 | 59 | 271 | 100 | 59 | 275 | 100 | 58 | 267 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

| SKOR | Item | | | Sangat Tinggi |
|----------|---------------|------|------|---------------|
| | Y1.9 | | | |
| | F | Skor | % | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | |
| 2 | 0 | 0 | 0 | |
| 3 | 0 | 0 | 0 | |
| 4 | 21 | 84 | 35,6 | |
| 5 | 38 | 190 | 64,4 | |
| Σ | 59 | 274 | 100 | |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7. mengenai Tanggapan responden tentang variabel kinerja (Y), yang merujuk pada pernyataan kuesioner item Y1.1 menyatakan bahwa “Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 275. Pada item Y1.2 yang menyatakan bahwa “karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dicapai” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 272. Pada item Y1.3 yang menyatakan bahwa “karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 275.

Pada item Y1.4 yang menyatakan bahwa “karyawan memiliki keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 264. Pada item Y1.5 yang menyatakan bahwa “dalam melaksanakan pekerjaan karyawan mendapatkan penilaian hasil kerja yang baik dari atasan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 278. Pada item Y1.6 yang menyatakan bahwa “dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 271.

Pada item Y1.7 yang menyatakan bahwa “Setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban karyawan menjaga kekompakan dengan rekan kerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 275. Pada item Y1.8 yang menyatakan bahwa “karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 267. Pada item Y1.9 yang menyatakan bahwa “karyawan memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 274.

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas sebagai instrumen atau alat yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dibuat untuk mengetahui daftar item pernyataan yang telah disiapkan apakah uji tersebut dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X1)

| Item | Uji Validitas | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------|------------------------|------------------|---------------------------|
| | r Hitung | Keputusan | Alpha | Keputusan |
| X1.1 | 0,701 | $> 0,3 = \text{Valid}$ | 0,799 | $> 0,6 = \text{Reliabel}$ |
| X1.2 | 0,699 | | | |
| X1.3 | 0,682 | | | |
| X1.4 | 0,705 | | | |
| X1.5 | 0,581 | | | |

Sumber : Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja (X1) dari semua instrumen item pernyataan mulai dari item X1.1 sampai dengan item X1.5 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alfabanya lebih

besar dari 0,6 atau $0,799 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *employee engagement* (X2)

| Item | Uji Validitas | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------|------------------------|------------------|---------------------------|
| | r Hitung | Keputusan | Alpha | Keputusan |
| X2.1 | 0,648 | $> 0,3 = \text{Valid}$ | 0,763 | $> 0,6 = \text{Reliabel}$ |
| X2.2 | 0,636 | | | |
| X2.3 | 0,597 | | | |
| X2.4 | 0,404 | | | |
| X2.5 | 0,541 | | | |
| X2.6 | 0,555 | | | |

Sumber : Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.9. diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *employee engagement* (X2) semua instrumen item pernyataan dari item X2.1 sampai dengan item X2.6 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,763 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel *employee engagement* (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

| Item | Uji Validitas | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------------|---------------|------------------|------------------|
| | r_{Hitung} | Keputusan | Alpha | Keputusan |
| Y1.1 | 0,548 | > 0,3 = Valid | 0,817 | > 0,6 = Reliabel |
| Y1.2 | 0,611 | | | |
| Y1.3 | 0,684 | | | |
| Y1.4 | 0,591 | | | |
| Y1.5 | 0,453 | | | |
| Y1.6 | 0,584 | | | |
| Y1.7 | 0,629 | | | |
| Y1.8 | 0,627 | | | |
| Y1.9 | 0,635 | | | |

Sumber : Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.10. diatas dapat diuraikan bahwa variabel kinerja (Y) semua instrumen item pernyataan mulai dari item Y1.1 sampai dengan item Y1.9 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau $r\text{-hitung} > 0,3$ sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,817 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel kinerja (Y) valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Berdasarkan uji hipotesis secara perhitungan statistik bahwa variabel beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo maka diperoleh hasil analisis data statistik tentang adanya pengaruh beban kerja (X1) dan *employee engagement*

(X2) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis data statistik menunjukkan terdapat pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y yang dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

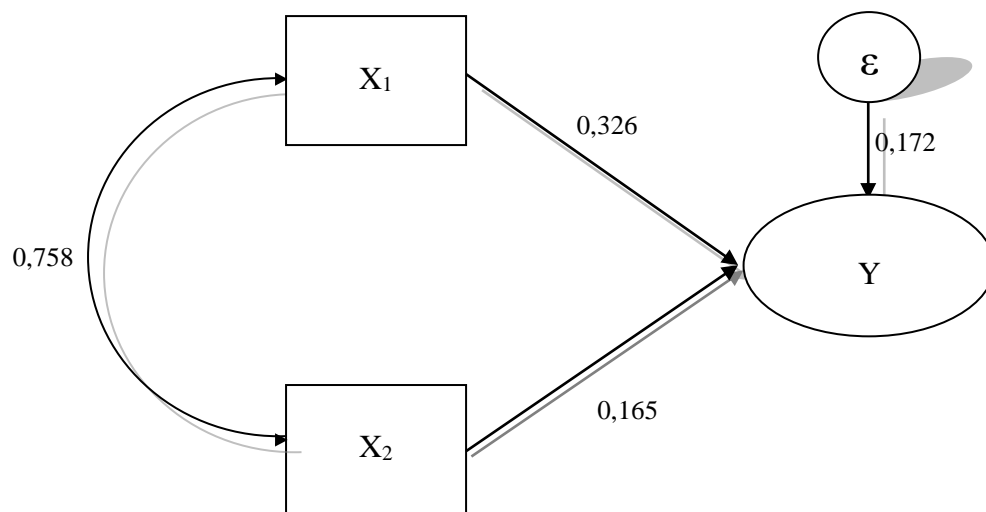
$$Y = 0,326X_1 + 0,165X_2 + 0,172\epsilon$$

Berdasarkan pada hasil persamaan model analisis struktrur maka menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,326 atau 32,6 %. Ini mengandung pengertian bahwa apabila variabel beban kerja (X1) naik satu satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. KB. Financia Multi Finance Gorontalo sebesar 32,6 %.

Variabel *employee engagement* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB. Financia Multi Finance Gorontalo dimana pengaruhnya sebesar 0,165 atau 16,5 %. Ini mengandung pengertian apabila variabel *employee engagement* (X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja naik sebesar 16,5%, sedangkan untuk variabel yang berada diluar (ϵ) atau tidak masuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 0,172 atau 17,2 %. Variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian namun ikut mempengaruhi kinerja misalnya kompetensi dan budaya organisasi

Untuk lebih jelasnya dalam mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur



Dari Gambar 4.2. menunjukkan bahwa struktur analisis jalur secara parsial dan korelasi antar variabel, pada korelasi antar variabel independen terdapat hubungan antara beban kerja (X_1) dengan *employee engagement* (X_2) yang memiliki hubungan sebesar 0,758 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Untuk pengaruh parsial antar variabel X terhadap Y diperoleh data statistik bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,326 atau 32,6 %.

Variabel *employee engagement* (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,165 atau 16,5 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi kinerja (Y) seperti kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,172 atau 17,2 %.

Berdasarkan penjelasan dari persamaan struktur dan gambar analisis jalur diatas maka perlu dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total, Pengaruh Parsial dan Simultan Beban Kerja (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) Terhadap Kinerja (Y).

| Variabel | Hubungan Variabel | Pengaruh | | Kontribusi Bersama (R^2) |
|----------------------------|-----------------------------------|-----------|------------|------------------------------|
| | | Koefisien | Persentase | |
| X_1 | X_1 Terhadap Y | 0,326 | 32,6 % | 0,828 Atau 82,8 % |
| X_2 | X_2 Terhadap Y | 0,165 | 16,5 % | |
| ϵ | Pengaruh Variabel luar Terhadap Y | 0.172 | 17,2 % | |
| X_1 dan X_2 Terhadap Y | | | 82,8 % | |
| Total | | | 100% | |

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y

| Pengaruh Antar Variabel | Nilai Sig | Alpha (α) | Keputusan |
|---|-----------|--------------------|------------|
| $Y \leftarrow X_1, X_2$ | 0,000 | 0,05 | Signifikan |
| $Y \leftarrow X_1$ | 0,000 | 0,05 | Signifikan |
| $Y \leftarrow X_2$ | 0,000 | 0,05 | Signifikan |
| Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan | | | |

Sumber: Data olahan 2025

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Beban Kerja (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Pada hasil uji hipotesis dengan menggunakan perhitungan secara statistik bahwa variabel beban kerja (X_1) dan *employee engagement* (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo. Ini dapat dilihat pada hasil olahan data secara statistik diperoleh nilai uji F_{hitung} sebesar 14.797 pada taraf signifikansi 0,000 dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,76. Berdasarkan uji simultansi menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.797 > 2,76$) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi pada tingkat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan beban kerja (X_1)

dan *employee engagement* (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

2. Beban Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil perhitungan statistik bahwa variabel beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,326 atau 32,6 %. Pada nilai *probability sig* $0.000 < probability \alpha = 0.05$. Sehingga pada tingkat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo, **maka dari itu H_a diterima dan H_o ditolak sehingga** hipotesis yang diajukan diterima.

3. *Employee Engagement* (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh hasil uji hipotesis untuk variabel *employee engagement* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,165 atau 16,5 %. Pada nilai *probability sig* $0.000 < probability \alpha = 0.05$. Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh parsial variabel *employee engagement* (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT KB Financi Multi Finance Gorontalo **maka dari itu H_a diterima dan H_o ditolak sehingga** hipotesis yang diajukan diterima.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X1 dan X2

Mengacu pada perhitungan statistik korelasi antar variabel independent beban kerja (X1) dengan *employee engagement* (X2) memiliki hubungan sebesar

0,758 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Korelasi ini berada pada interval 0,600 – 0,799.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Beban Kerja (X1) dan *Employee Engagement* (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Merujuk pada uji hipotesis lewat perhitungan secara statistik secara simultanya bahwa variabel beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. KB Finance Multi Finance Gorontalo. Secara simultan adanya pengaruh tersebut bahwa beban kerja yang tinggi menstimulus kecepatan bekerja pada saat desakan pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja yang tinggi ini dibarengi dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan kerja atau *employee engagement* yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja.

Karyawan pada perusahaan PT. KB Finance Multi Finance Gorontalo didesak oleh perusahaan agar menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga ini menjadi beban bagi karyawan. Disisi lain karyawan yang mendapatkan beban kerja senantiasa meningkatkan keterikatanya dalam pekerjaan yang diberikan berupa karyawan mampu menghadapi kesulitan dan senantiasa memiliki kekuatan mental, sehingga ini dapat memberikan dampak pada kinerja mereka. Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Suatu kinerja yang menurun itu di karenakan tingginya target suatu perusahaan, sehingga karyawan merasa terbebani dan melemahnya kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian

(Kurniawan & Kusumawardani, 2024) bahwa variabel beban kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.2 Beban Kerja (X1) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Pada hasil temuan penelitian ini bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo. Ini diartikan bahwa semakin tingginya beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Aktivitas karyawan pada perusahaan ini tergolong berat namun hal tersebut membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Komitmen karyawan dalam menghadapi beban kerja untuk diselesaikan sesuai dengan target menjadi keinginan dari pihak perusahaan sehingga ini memacu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kegiatan dalam perusahaan menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu ditetapkan akan memacu karyawan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan. Persoalan ini tentunya menjadi beban bagi karyawan tetapi tuntutan itulah yang memberikan dampak pada karyawan untuk berkinerja tinggi. Masalah dalam pekerjaan timbul dengan kondisi karyawan menjalankan pekerjaan yang ekstra yang berada diluar waktu pekerjaan memicu karyawan tetap harus meningkatkan kinerja karena hal ini menjadi tuntutan pekerjaan sehingga dengan adanya beban kerja menjadikan karyawan pada perusahaan ini lebih meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana dalam penelitian (Nur et al., 2020) Beban kerja memiliki bukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja

pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022) yang menemukan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa Sicepat Ekspres Batam.

4.3.3 *Employee Engagement* (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini melalui uji hipotesis parsial bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini dapat diartikan bahwa meningkatnya *employee engagement* atau keterikatan karyawan pada pekerjaannya tentunya dapat meningkatkan kinerja pada Perusahaan PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo. Keterikatan karyawan pada dunia pekerjaan membawa mereka pada situasi untuk dapat memaksimalkan pekerjaannya dengan berfikir dalam upaya pengembangan diri mereka baik dari segi kemampuan dan *skill* sebagai wujud untuk memajukan perusahaan. Sikap perusahaan PT. KB. Financia Multi Finance Gorontalo dengan memberikan pembekalan mengenai organisasinya menjadikan karyawan dapat memiliki keterikatan pada pekerjaannya sehingga hal tersebut berimbas pada kinerja karyawan yang mengalami peningkatan.

Sikap karyawan yang memiliki *employee engagement* diperoleh dari adanya karyawan yang memiliki kekuatan mental untuk menghadapi berbagai macam rutinitas pekerjaan yang mengalami pasang surut. Karyawan juga mampu menghadapi segala macam kesulitan didalam perusahaan baik persoalan manajemen dan finansial perusahaan dapat karyawan hadapi dengan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana diungkapkan Menurut Bakker &

Demerouti (Manalu, J. 2023) bahwa karyawan yang memiliki keterikatan terhadap sebuah organisasi akan menunjukkan kerja keras dengan pikiran dan perasaan yang positif, sehingga mereka lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran dari hasil uji hipotesis dan pembahasan tentang adanya pengaruh beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo maka dapat ditarik benang merah bahwa :

1. Beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo
2. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo
3. *Employee engagement* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo.

5.2. Saran

Perusahaan PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo Agar dapat menata organisasinya dengan maksimal maka ada beberapa poin yang menjadi saran sebagai berikut :

1. Pihak manajemen tentunya bisa memikirkan kondisi karyawan dengan tidak terlalu memaksakan karyawan untuk memiliki beban kerja yang berlebihan, walaupun beban kerja dapat meningkatkan kinerja mereka ini

lambat laun akan berdampak pada penurunan kualitas kesehatan mereka yang imbasnya pada penurunan kinerja jika kesehatannya akan terganggu

2. Keterikatan karyawan pada pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja harus dijaga oleh pihak manajemen dengan terus melihat kondisi karyawan agar lebih sejahtera
3. Disarankan kepada para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada PT. KB Financia Multi Finance Gorontalo dengan mengangkat variabel lain dan menggali lagi faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan selain beban kerja dan *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, A. (2019). Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(2).
- Bhagya, T. G. (2020). Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33–41.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514-526.
- Dwinati, B. N., Surati, & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Sudi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)y. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 8(1), 86–100.
- Fatinah, I., Elmas, M. S. H., & Haidiputri, T. A. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(4), 451-460.
- 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*, 9(3).
- Hardianto, T., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2021). Mediasi kepuasan kerja: motivasi dan employee engagement terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 63-79.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

- Hutagalung, J. S. D. (2020). Pengaruh Moral Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Welling Tapioka Jaya, Serdang Bedagai Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 91-100.
- Kencana Multi Lestari, S., & Noviansyah, C. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281-290.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh beban, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1.
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 167-178.
- Manalu, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Guru SMA XYZ Palembang. *Journal on Education*, 5(3), 5754-5765.
- Maulina, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mukhamar, M., Adawiyah, W. R., & Indrayanto, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Efektivitas Organisasi Dalam Mewujudkan Ketertiban Dan Ketentraman Umum Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(4), 468-491.

- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101-114.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nur, M., Musa, D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Public Policy*, 1(2).
- Ramadhan, A. R., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Tanjung Tabalong. *Japb*, 4(2), 799-810.
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Yusuf, T. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan Pt Angkasa Pura I (Persero)). *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 5(2), 88-108.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Sudjana. 2012. Metode Statistik. Bandung: Transito.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Suhery, S., Ravelby, T. A., Sutiye, S., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239-4248.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Syarvina, V. S. N. W. (2022). analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal kewarganegaraan*, 6(2).
- tangdiasik, y. (2019). pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pengawasan keuangan daerah kantor inspektorat provinsi papua. *dinamis*, 16(1), 34-41.

- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam 96 kebakaran kabupaten aceh tengah. In Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper (pp. 095-108).
- Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(2), 70-77.
- Wulandari, P. D., Rani, R., & Purwatiningsih, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 102-116.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).

Lampiran 1

Lampiran : Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./ (i)

Di

T e m p a t , -

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KB FINANCIA MULTI FINANCE GORONTALO**

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara(i) perlu saya informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Srata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,.....2024

Hormat Saya

PENELITI

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki. ☐ Perempuan.
4. Pendidikan terakhir : ☐ SLTA ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Bidang :
7. Status :
8. Jabatan :

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (**X** atau $\sqrt{}$) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
4. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :
Angka 1 = tidak pernah / Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 = Jarang / Tidak Setuju (TS)
Angka 3 = Kadang – Kadang / Kurang Setuju (KS)
Angka 4 = Sering / Setuju (S)
Angka 5 = Selalu / Sangat Setuju (SS)

A. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

BEBAN KERJA (X_1)

Target yang harus dicapai

1. Karyawan mendapatkan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi besarnya target yang harus dicapai
 - a. Selalu mendapatkan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi besarnya target yang harus dicapai
 - b. Sering mendapatkan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi besarnya target yang harus dicapai
 - c. Kadang-kadang mendapatkan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi besarnya target yang harus dicapai
 - e. Tidak pernah mendapatkan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi besarnya target yang harus dicapai
2. Karyawan dituntut agar hasil kerjanya diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan
 - a. Selalu dituntut agar hasil kerjanya diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan
 - b. Sering dituntut agar hasil kerjanya diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan
 - c. Kadang-kadang dituntut agar hasil kerjanya diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan
 - d. Jarang dituntut agar hasil kerjanya diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan
 - e. Tidak pernah dituntut agar hasil kerjanya diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan

Kondisi pekerjaan

3. Setiap permasalahan pekerjaan yang dihadapi karyawan dapat mengambil keputusan dengan cepat
 - a. Selalu mengambil keputusan dengan cepat
 - b. Sering mengambil keputusan dengan cepat

- c. Kadang-kadang mengambil keputusan dengan cepat
 - d. Jarang mengambil keputusan dengan cepat
 - e. Tidak pernah mengambil keputusan dengan cepat
4. Karyawan melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan
- a. Selalu melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan
 - b. Sering melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan
 - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan
 - d. Jarang melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan
 - e. Tidak pernah melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan

Standar pekerjaan

5. Karyawan menghadapi perasaan lelah mengenai standar mengenai beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
- a. Selalu menghadapi perasaan lelah mengenai standar mengenai beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
 - b. Sering menghadapi perasaan lelah mengenai standar mengenai beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
 - c. Kadang-kadang menghadapi perasaan lelah mengenai standar mengenai beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
 - d. Jarang menghadapi perasaan lelah mengenai standar mengenai beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
 - e. Tidak pernah menghadapi perasaan lelah mengenai standar mengenai beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

EMPLOYEE ENGAGEMENT (X₂)

Vigor

1. Para karyawan memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
2. Para karyawan mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - a. Selalu mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - b. Sering mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - c. Kadang-kadang mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - d. Jarang mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - e. Tidak pernah mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan

Dedication

3. Para karyawan memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
 - a. Selalu memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
 - b. Sering memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
 - c. Kadang-kadang memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
 - d. Jarang memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi

- e. Tidak pernah memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
- 4. Para karyawan memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
- 5. Karyawan memiliki tantangan berat dalam menghadapi rutinitas pekerjaan
 - a. Selalu memiliki tantangan berat dalam menghadapi rutinitas pekerjaan
 - b. Sering memiliki tantangan berat dalam menghadapi rutinitas pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki tantangan berat dalam menghadapi rutinitas pekerjaan
 - d. Jarang memiliki tantangan berat dalam menghadapi rutinitas pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki tantangan berat dalam menghadapi rutinitas pekerjaan
- 6. Para karyawan merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan

Absorption

- a. Selalu merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan
- b. Sering merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan
- c. Kadang-kadang merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan
- d. Jarang merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan
- e. Tidak pernah merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan

KINERJA (Y)

Kuantitas pekerjaan

- 1. Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

- c. Kadang-kadang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dicapai
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dicapai
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dicapai
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dicapai
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dicapai
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dicapai

Kualitas kerja

3. Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Karyawan memiliki keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering memiliki keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan karyawan mendapatkan penilaian hasil kerja yang baik dari atasan
 - a. Selalu mendapatkan penilaian hasil kerja yang baik dari atasan
 - b. Sering mendapatkan penilaian hasil kerja yang baik dari atasan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan penilaian hasil kerja yang baik dari atasan
 - d. Jarang mendapatkan penilaian hasil kerja yang baik dari atasan
 - e. Tidak pernah mendapatkan penilaian hasil kerja yang baik dari atasan

Kerja sama

6. Dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja
 - a. Selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja
 - b. Sering menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja
 - c. Kadang-kadang menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja
 - d. Jarang menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja
 - e. Tidak pernah menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja
7. Setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban, karyawan menjaga kekompakan terhadap rekan kerja
 - a. Selalu menjaga kekompakan terhadap rekan kerja
 - b. Sering menjaga kekompakan terhadap rekan kerja
 - c. Kadang-kadang menjaga kekompakan terhadap rekan kerja
 - d. Jarang menjaga kekompakan terhadap rekan kerja
 - e. Tidak pernah menjaga kekompakan terhadap rekan kerja

Inisiatif

8. Karyawan memiliki kreativitas dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki kreativitas dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kreativitas dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kreativitas dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kreativitas dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kreativitas dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan
9. Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik
 - a. Selalu memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik
 - b. Sering memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik
 - c. Kadang-kadang memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik
 - d. Jarang memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik
 - e. Tidak pernah memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik

TERIMA KASIH

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data Ordinal Variabel Beban Kerja (X1)

| NO | Beban Kerja (X1) | | | | | Total |
|----|------------------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |

Data Interval Variabel Beban Kerja (X1)

Succesive Interval

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 1,000 | 14,219 |
| 2 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,993 |
| 3 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 1,000 | 14,219 |
| 4 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,993 |
| 5 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 16,018 |
| 6 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 14,337 |
| 7 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,993 |
| 8 | 4,033 | 2,227 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 14,265 |
| 9 | 4,033 | 2,227 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 14,265 |
| 10 | 4,033 | 2,227 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,921 |
| 11 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 1,000 | 14,219 |
| 12 | 4,033 | 2,227 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,383 |
| 13 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 16,018 |
| 14 | 2,470 | 2,227 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 12,702 |
| 15 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 16,018 |
| 16 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 1,000 | 2,799 | 14,363 |
| 17 | 2,470 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,456 |
| 18 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 1,000 | 15,757 |
| 19 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 14,337 |
| 20 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 21 | 4,033 | 2,227 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,921 |
| 22 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,993 |
| 23 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 24 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 17,556 |
| 25 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 26 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 16,018 |
| 27 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,993 |
| 28 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 29 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 1,000 | 14,219 |
| 30 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 17,556 |
| 31 | 2,470 | 2,227 | 2,669 | 1,000 | 2,799 | 11,165 |
| 32 | 4,033 | 2,227 | 4,207 | 2,656 | 1,000 | 14,122 |
| 33 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 17,556 |
| 34 | 4,033 | 2,227 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,383 |
| 35 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 1,000 | 14,219 |
| 36 | 4,033 | 2,227 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,383 |
| 37 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 16,018 |
| 38 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 14,337 |

| | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 39 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 16,018 |
| 40 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 17,556 |
| 41 | 2,470 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,456 |
| 42 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 1,000 | 15,757 |
| 43 | 2,470 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,456 |
| 44 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 45 | 4,033 | 2,227 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,921 |
| 46 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,993 |
| 47 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 48 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 17,556 |
| 49 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 50 | 4,033 | 2,227 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,383 |
| 51 | 2,470 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,456 |
| 52 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 53 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 1,000 | 14,219 |
| 54 | 2,470 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,456 |
| 55 | 2,470 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,456 |
| 56 | 4,033 | 3,862 | 4,207 | 1,000 | 2,799 | 15,900 |
| 57 | 4,033 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 1,000 | 14,219 |
| 58 | 2,470 | 3,862 | 2,669 | 2,656 | 2,799 | 14,456 |
| 59 | 2,470 | 3,862 | 4,207 | 2,656 | 2,799 | 15,993 |

Data Ordinal Variabel *Employee Engagement* (X2)

| NO | Kecerdasan Emosional (X2) | | | | | | Total |
|----|---------------------------|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |

Data Interval Variabel *Employee Engagement* (X2)

| Successive Interval | | | | | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total |
| 1 | 4,233 | 4,008 | 2,339 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 13,579 |
| 2 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 15,267 |
| 3 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 16,928 |
| 4 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,556 |
| 5 | 4,233 | 2,438 | 2,339 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 16,926 |
| 6 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 1,000 | 15,317 |
| 7 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 20,093 |
| 8 | 2,696 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 16,959 |
| 9 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 18,465 |
| 10 | 4,233 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,496 |
| 11 | 2,696 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 1,000 | 1,000 | 13,754 |
| 12 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,523 |
| 13 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 20,093 |
| 14 | 4,233 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 2,628 | 1,000 | 16,918 |
| 15 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,556 |
| 16 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 16,804 |
| 17 | 4,233 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 16,868 |
| 18 | 2,696 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 2,628 | 1,000 | 15,382 |
| 19 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,556 |
| 20 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 20,093 |
| 21 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 15,234 |
| 22 | 2,696 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 15,331 |
| 23 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 16,804 |
| 24 | 4,233 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 2,628 | 1,000 | 16,918 |
| 25 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 1,000 | 16,978 |
| 26 | 2,696 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 16,986 |
| 27 | 2,696 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 15,358 |
| 28 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 16,928 |
| 29 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 1,000 | 16,945 |
| 30 | 2,696 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 15,331 |
| 31 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 15,234 |
| 32 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,556 |
| 33 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 16,895 |

| | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 34 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 20,093 |
| 35 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,556 |
| 36 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 20,093 |
| 37 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 15,234 |
| 38 | 4,233 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 16,868 |
| 39 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 16,804 |
| 40 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 15,176 |
| 41 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,556 |
| 42 | 2,696 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 16,986 |
| 43 | 2,696 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 1,000 | 13,781 |
| 44 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 16,928 |
| 45 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 1,000 | 16,945 |
| 46 | 2,696 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 15,331 |
| 47 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 16,804 |
| 48 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,556 |
| 49 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 16,895 |
| 50 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 20,093 |
| 51 | 4,233 | 4,008 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 1,000 | 16,804 |
| 52 | 4,233 | 4,008 | 2,339 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 13,579 |
| 53 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,556 |
| 54 | 2,696 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 16,986 |
| 55 | 2,696 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 15,358 |
| 56 | 2,696 | 4,008 | 3,935 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 16,928 |
| 57 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 2,711 | 2,628 | 2,578 | 18,523 |
| 58 | 2,696 | 4,008 | 2,339 | 2,711 | 1,000 | 2,578 | 15,331 |
| 59 | 4,233 | 2,438 | 3,935 | 1,000 | 2,628 | 2,578 | 16,812 |

Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)

| NO | Kinerja (Y) | | | | | | | | | Total |
|----|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |

Data Interval Variabel Kinerja (Y)

| No | Successive Interval | | | | | | | | | Total |
|----|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| 1 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 22,051 |
| 2 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 22,051 |
| 3 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 22,051 |
| 4 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 1,000 | 2,557 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 20,388 |
| 5 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 22,040 |
| 6 | 4,057 | 2,587 | 2,500 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 17,398 |
| 7 | 2,500 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 18,953 |
| 8 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 22,051 |
| 9 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 22,051 |
| 10 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 18,955 |
| 11 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 23,597 |
| 12 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 20,552 |
| 13 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 2,578 | 22,010 |
| 14 | 2,500 | 4,131 | 2,500 | 1,000 | 1,000 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 17,230 |
| 15 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 23,597 |
| 16 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 1,000 | 18,955 |
| 17 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 25,194 |
| 18 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 20,552 |
| 19 | 2,500 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 1,000 | 22,040 |
| 20 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 20,499 |
| 21 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 20,510 |
| 22 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 20,552 |
| 23 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 25,194 |
| 24 | 2,500 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 1,000 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 20,373 |
| 25 | 2,500 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 1,000 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 18,827 |
| 26 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 1,000 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 20,384 |
| 27 | 2,500 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 15,812 |
| 28 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 23,597 |
| 29 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 23,597 |
| 30 | 2,500 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 1,000 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 20,373 |
| 31 | 2,500 | 2,587 | 2,500 | 2,597 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 14,185 |

| | | | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 32 | 2,500 | 2,587 | 2,500 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 18,996 |
| 33 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 2,541 | 1,000 | 20,496 |
| 34 | 2,500 | 2,587 | 4,057 | 2,597 | 1,000 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 17,328 |
| 35 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 20,552 |
| 36 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 1,000 | 25,194 |
| 37 | 2,500 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 1,000 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 20,373 |
| 38 | 2,500 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 1,000 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 18,827 |
| 39 | 2,500 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 1,000 | 2,557 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 17,286 |
| 40 | 2,500 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 15,812 |
| 41 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 23,597 |
| 42 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 20,496 |
| 43 | 2,500 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 1,000 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 20,373 |
| 44 | 2,500 | 2,587 | 2,500 | 2,597 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 14,185 |
| 45 | 2,500 | 2,587 | 2,500 | 2,597 | 1,000 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 15,772 |
| 46 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 18,955 |
| 47 | 2,500 | 2,587 | 4,057 | 2,597 | 1,000 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 17,328 |
| 48 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 23,597 |
| 49 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 18,955 |
| 50 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 25,194 |
| 51 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 20,499 |
| 52 | 2,500 | 4,131 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 2,557 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 22,096 |
| 53 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 18,955 |
| 54 | 4,057 | 4,131 | 2,500 | 1,000 | 2,667 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 1,000 | 20,454 |
| 55 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 2,597 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 20,552 |
| 56 | 4,057 | 4,131 | 4,057 | 1,000 | 1,000 | 2,557 | 1,000 | 2,541 | 2,578 | 20,343 |
| 57 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 2,586 | 1,000 | 2,578 | 18,955 |
| 58 | 2,500 | 4,131 | 2,500 | 2,597 | 1,000 | 2,557 | 2,586 | 2,541 | 2,578 | 20,413 |
| 59 | 4,057 | 2,587 | 4,057 | 1,000 | 2,667 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,578 | 17,369 |

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 Y1.5
/ORDER=ANALYSIS.

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 19 | 32.2 | 32.2 | 32.2 |
| | 5.00 | 40 | 67.8 | 67.8 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 12 | 20.3 | 20.3 | 20.3 |
| | 5.00 | 47 | 79.7 | 79.7 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 26 | 44.1 | 44.1 | 44.1 |
| | 5.00 | 33 | 55.9 | 55.9 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 17 | 28.8 | 28.8 | 28.8 |
| | 5.00 | 42 | 71.2 | 71.2 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 10 | 16.9 | 16.9 | 16.9 |
| | 5.00 | 49 | 83.1 | 83.1 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Deskriptif Variabel *Employee Engagement* (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/ORDER=ANALYSIS.

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 27 | 45.8 | 45.8 | 45.8 |
| | 5.00 | 32 | 54.2 | 54.2 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 18 | 30.5 | 30.5 | 30.5 |
| | 5.00 | 41 | 69.5 | 69.5 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 15 | 25.4 | 25.4 | 25.4 |
| | 5.00 | 44 | 74.6 | 74.6 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 22.0 |
| | 5.00 | 46 | 78.0 | 78.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 21 | 35.6 | 35.6 | 35.6 |
| | 5.00 | 38 | 64.4 | 64.4 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 21 | 35.6 | 35.6 | 35.6 |
| | 5.00 | 38 | 64.4 | 64.4 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Deskriptif Variabel Kinerja (Y)**Y1.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 20 | 33.9 | 33.9 | 33.9 |
| | 5.00 | 39 | 66.1 | 66.1 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 23 | 39.0 | 39.0 | 39.0 |
| | 5.00 | 36 | 61.0 | 61.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 20 | 33.9 | 33.9 | 33.9 |
| | 5.00 | 39 | 66.1 | 66.1 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 31 | 52.5 | 52.5 | 52.5 |
| | 5.00 | 28 | 47.5 | 47.5 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 17 | 28.8 | 28.8 | 28.8 |
| | 5.00 | 42 | 71.2 | 71.2 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 24 | 40.7 | 40.7 | 40.7 |
| | 5.00 | 35 | 59.3 | 59.3 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 20 | 33.9 | 33.9 | 33.9 |
| | 5.00 | 39 | 66.1 | 66.1 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 28 | 47.5 | 47.5 | 47.5 |
| | 5.00 | 31 | 52.5 | 52.5 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 21 | 35.6 | 35.6 | 35.6 |
| | 5.00 | 38 | 64.4 | 64.4 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4 : Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

| | | Correlations | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1 |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .168 | .027 | .038 | .311* | .701** |
| | Sig. (2-tailed) | | .203 | .838 | .775 | .016 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .168 | 1 | .024 | .050 | .116 | .699** |
| | Sig. (2-tailed) | .203 | | .854 | .704 | .381 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .027 | .024 | 1 | .414** | .236 | .682** |
| | Sig. (2-tailed) | .838 | .854 | | .001 | .072 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .038 | .050 | .414** | 1 | .287* | .705** |
| | Sig. (2-tailed) | .775 | .704 | .001 | | .027 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .311* | .116 | .236 | .287* | 1 | .581** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .381 | .072 | .027 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1 | Pearson Correlation | .701** | .699** | .682** | .705** | .581** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

| | |
|----------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
| .799 | 5 |

Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

| | | Correlations | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .165 | .011 | .406** | .170 | .328* | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | | .211 | .937 | .001 | .199 | .011 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .165 | 1 | .302* | .003 | .031 | .046 | .636** |
| | Sig. (2-tailed) | .211 | | .020 | .982 | .814 | .732 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .011 | .302* | 1 | .123 | .298* | .054 | .597** |
| | Sig. (2-tailed) | .937 | .020 | | .355 | .022 | .686 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .406** | .003 | .123 | 1 | .139 | .630** | .404** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .982 | .355 | | .294 | .000 | .001 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .170 | .031 | .298* | .139 | 1 | .109 | .541** |
| | Sig. (2-tailed) | .199 | .814 | .022 | .294 | | .411 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .328* | .046 | .054 | .630** | .109 | 1 | .555** |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .732 | .686 | .000 | .411 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2 | Pearson Correlation | .648** | .636** | .597** | .404** | .541** | .555** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X2)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

```

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
|----------------------------------|------------|
| .763 | 6 |

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

| | | Correlations | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y |
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | .015 | .244 | .180 | .651** | .083 | .168 | .108 | .215 | .548** |
| | Sig. (2-tailed) | | .911 | .063 | .173 | .000 | .533 | .204 | .415 | .101 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .015 | 1 | .205 | .006 | .125 | .895** | .205 | .702** | .159 | .611** |
| | Sig. (2-tailed) | .911 | | .119 | .965 | .346 | .000 | .119 | .000 | .230 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .244 | .205 | 1 | .467** | .256 | .301* | .622** | .107 | .589** | .684** |
| | Sig. (2-tailed) | .063 | .119 | | .000 | .050 | .020 | .000 | .420 | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .180 | .006 | .467** | 1 | .145 | .096 | .252 | .116 | .286* | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .173 | .965 | .000 | | .274 | .469 | .055 | .380 | .028 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.5 | Pearson Correlation | .651** | .125 | .256 | .145 | 1 | .146 | .177 | .080 | .074 | .453** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .346 | .050 | .274 | | .270 | .180 | .547 | .577 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.6 | Pearson Correlation | .083 | .895** | .301* | .096 | .146 | 1 | .229 | .733** | .183 | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | .533 | .000 | .020 | .469 | .270 | | .082 | .000 | .165 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.7 | Pearson Correlation | .168 | .205 | .622** | .252 | .177 | .229 | 1 | .107 | .739** | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | .204 | .119 | .000 | .055 | .180 | .082 | | .420 | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.8 | Pearson Correlation | .108 | .702** | .107 | .116 | .080 | .733** | .107 | 1 | .139 | .627** |
| | Sig. (2-tailed) | .415 | .000 | .420 | .380 | .547 | .000 | .420 | | .292 | .000 |

| | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.9 | Pearson Correlation | .215 | .159 | .589** | .286* | .074 | .183 | .739** | .139 | 1 | .635** |
| | Sig. (2-tailed) | .101 | .230 | .000 | .028 | .577 | .165 | .000 | .292 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y | Pearson Correlation | .548** | .611** | .684** | .591** | .453** | .584** | .629** | .627** | .635** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

| | |
|------------|------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| .817 | 9 |

Lampiran 5 : Uji Korelasi Variabel X₁ dan X₂

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

| | | X1 | X2 |
|----|---------------------|--------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 58 | 58 |
| X2 | Pearson Correlation | .758** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 58 | 58 |

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Employee Engagement (X2), Beban Kerja (X1) ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .866 ^a | .828 | .792 | 2624.15714 |

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X2), Beban Kerja (X1)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 10982109.058 | 2 | 5491054.529 | 14.797 | .000 ^b |
| | Residual | 385627239.620 | 56 | 6886200.707 | | |
| | Total | 396609348.678 | 58 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X2), Beban Kerja (X1)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 15127.539 | 5672.633 | | 2.667 | .000 |
| | Beban Kerja (X1) | .357 | .286 | .326 | 1.267 | .000 |
| | Employee Engagement (X2) | .254 | .203 | .165 | 1.154 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

**SURAT REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 175/SRP/KP/V/2025

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo 15 Mei 2025, perihal Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini Pimpinan PT. Finansia Multi Finance Cabang Gorontalo menyatakan bahwa yang bersangkutan :

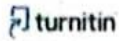
Nama : WIRAT MAKU
NIM : E2121032
Prog. Studi : Manajemen S1

Bahwa kami menerima untuk melakukan penelitian di PT. FINANSIA MULTI FINANCE Cabang Gorontalo dengan judul "Pengaruh beban kerja dan employee angagement terhadap kinerja karyawan pada PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE Cabang Gorontalo".

Demikian Surat Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 24 Mei 2025
PT. Finansia Multi Finance

RISKA HUSAIN
PA



Fekon06 Unisan

WIRAT MAKU_PENGARUH BEBAN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KB...

MANAJEMEN_02

Fak. Ekonomi

LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3258004411

136 Pages

Submission Date

May 23, 2025, 1:19 PM GMT+7

20,856 Words

115,740 Characters

Download Date

May 23, 2025, 1:35 PM GMT+7

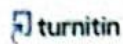
File Name

SKRIPSI_WIRAT.docx

File Size

378.3 KB





29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 29% Internet sources
- 12% Publications
- 21% Submitted works (Student Papers)

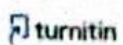
Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.





KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITAS BAN-PT. DIKTI

JALAN : Achmad Nadjamudin No.17 telp/Fax. (0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Nomor:/SKBP/Perpus-FE/UIG/...../.....

Perpustakaan fakultas ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Menyatakan bahwa :

Nama : Wirat Maku
 Nim : E2121032
 Jurusan : Manajemen
 Tempat, tanggal lahir : Gorontalo , 30 Juli 2002
 Angkatan : 2021
 No telp/ Email : 082319330996 / Wirat2xx1@gmail. Com
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Pada PT. KB FINANCIAL MULTI FINANCE GORONTALO

Tidak mempunyai tanggungan peminjaman buku serta denda di perpustakaan ekonomi sehingga mahasiswa tersebut dinyatakan bebas pustaka

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo,
 Kepala perpustakaan



Pemy Christiaan, SE.M, Si



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
 Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 090/SRP/FE-UNISAN/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 092811690103
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Wirat Maku
 NIM : E2121032
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KB Finance Multifinance Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 29%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
 Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
 NIDN: 0928116901

Gorontalo, 27 Mei 2025
 Verifikator,


Nurhasmi, S.KM

Tersampir Hasil Pengecekan Turnitin

BIODATA DIRI PENULIS

I. IDENTITAS PRIBADI



Nama : Wirat Maku

Nim : E2121032

Tempat tanggal lahir: Kabila, 30 Juli 2002

Jenis kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Alamat Asal : Jln. Taman Buah, Desa Talango, Kec. Kabila, Kab. Bone Bolango

Email : wiratzxxl@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Ibrahim Maku

Ibu : Risna Olli

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Angkatan : 2021

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Sekolah Dasar Negeri 11 Kabila
- b. SMP Negeri 1 Kabila
- c. SMA Negeri 1 Kabila