

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN ORGANISASI* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BOGOR

Muhamad Rifal Firdaus¹⁾, Dadan Ahmad Fadili²⁾,

^{1,2,)} Economics and Business, University of Singaperbangsa Karawang, Karawang

^{1,2,)}muhamadrifal1719@gmail.com, dadan.ahmad@fe.unsika.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

July 08, 2025

Revised

July 19 2025

Accepted:

July 23, 2025

Online available:

July 28, 2025

Keywords:

Employee Engagement, Organizational Commitment, Employee Performance

*Correspondence:

Name: Muhamad Rifal Firdaus
E-mail:
muhamadrifal1719@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic
Centre for Research and
Community Service
Ir. M. Putuhena Street, Wailela-
Rumahtiga, Ambon
Maluku, Indonesia
Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: The performance of employees at the Bogor Regency DPRD Secretariat can be influenced by many factors, among which are Employee Engagement and Organizational Commitment. Employees who feel connected to their work and are fully committed to their jobs can improve employee performance and facilitate the achievement of institutional goals

Methods: The approach taken was descriptive and quantitative. To analyze the data, path analysis was used, supported by Microsoft Excel and SPSS. The total number of participants was 83. The main source of data came from questionnaires given to employees at the Bogor Regency DPRD Secretariat.

Results: There is a very strong connection between Employee Engagement and Organizational Commitment, as shown by a coefficient of 0,815. Employee Engagement has a partial effect on Employee Performance, contributing 28%. Organizational Commitment has a bigger partial effect on Employee Performance, making up 58,6%. When both Employee Engagement and Organizational Commitment are considered together, they have a combined influence of 68,9% on the performance of employees in the Bogor Regency DPRD Secretariat. The remaining 31,1% is due to other factors that were not studied in this research.

PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi ditentukan sejauh mana tujuannya dari instansi yang telah direncanakan dicapai dengan baik. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan berbagai unsur yang mendukung didalamnya, diantaranya yaitu sumber daya manusia. Oleh karenanya penting bagi setiap instansi agar memerhatikan sumber daya manusianya. Meski didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai instansi tidak akan berjalan dengan optimal jika sumber daya manusia didalamnya tidak unggul dan produktif.

Keberhasilan sebuah instansi dapat dilihat juga dari kinerja dari setiap pegawai didalamnya karena kinerja merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan setiap instansi. Tanpa adanya kinerja dari pegawai maka tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karenanya, suatu instansi harus mempunyai kemampuan dalam mengatur seluruh pegawai agar tercapai tingkat efisiensi operasional terbaik. (Hidayat, Sabrina, & Pasaribu, 2023).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah dua aspek tersebut yaitu *employee engagement* dan komitmen organisasi. Dalam mencapai kinerja yang optimal, pegawai dituntut agar memiliki kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai harus merasa dirinya terikat dalam pekerjaan, sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan menghasilkan hasil kerja yang optimal (Noviardy & Aliya, 2020). Selain *employee engagement* yang tinggi yang dapat menghasilkan kinerja optimal dari setiap pegawai, faktor lain yang harus diperhatikan yaitu komitmen organisasi yang tinggi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang kuat dapat meningkatkan hasil kerjanya.. Komitmen organisasi merupakan kesediaan dari pegawai dalam berkontribusi demi kepentingan organisasi dan tercapainya tujuan dari organisasi (Wafi & Nuvriyasi, 2023).

Diera dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, salah satu faktor yang penting untuk tercapainya tujuan instansi yakni kinerja pegawai. Penelitian ini difokuskan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yang bertanggung jawab dalam menjalankan pelayanan terhadap DPRD Kabupaten Bogor dan publik. Dari hasil pengamatan pada capaian kinerja yang diraih oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor pada setiap tahunnya mengalami naik turun dalam persentasenya, maka hal tersebut menjadi permasalahan terkait kinerja yang dirasakan belum menghasilkan kinerja yang optimal. Dari permasalahan tersebut, penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor untuk lebih memperhatiak kinerja dari setiap pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan tersebut dengan melihat pengaruh daripada *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

TINJAUAN PUUSTAKA

Menurut Macey dan Schneider dalam (Noviardy & Aliya, 2020b) *employee engagement* merupakan bagaimana pegawai memahami tujuan perusahaan akan menunjukkan semangat, kemauan untuk bertindak sendiri, usaha keras, dan ketekunan yang semuanya bertujuan mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi menurut Luthans (2006) dalam (Tjandra & Erdiansyah, 2024) berpendapat berpendapat bahwa komitmen merupakan sikap yang dimiliki oleh pegawai, yang terdiri dari kemauan untuk tetap menjadi bagian organisasi, bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan, serta meyakini dan menerima prinsip serta tujuan organisasi tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Wafi & Nuvriyasi, 2023) menerangkan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya pegawai dalam melakukan tugas dengan kualitas dan jumlah yang berdasarkan tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan kepada mereka.

Hasil penelitian (Sakeru, Hermawan, & Triyonggo, 2019) menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan (Al Akbar & Sukarno, 2023) memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Noviardy & Aliya, 2020) menunjukan adanya pengaruh secara simultan dari variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antara *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Populasi diperoleh dari pegawai ASN dan non ASN sebanyak 83.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu angket atau kuesioner. Dalam angket yang disebarluaskan dibuat berdasarkan indikator variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu, *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala likert. Adapun angket atau kuesioner pada penelitian ini telah diuji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap pertanyaannya benar benar seharusnya diukur. Kemudian, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan jawaban responden konsisten. Teknik analisis data menggunakan *path analysis* atau analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS.

HASIL DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data analisis jalur dengan menggunakan *software* SPSS dapat diketahui melalui penjelasan berikut ini:

Korelasi *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi

Tabel 1 Korelasi *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi

		Correlations	
		Employee Engagement	Komitmen Organisasi
Employee Engagement	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	83	83
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	83	83

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

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,815. Nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1. Hasil tersebut menunjukkan *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi mempunyai tingkat korelasi sangat kuat dan searah.

Pengaruh Parsial *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2 Koefisien Jalur

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3.613	2.584		1.398	.166
	Employee Engagement	.257	.099	.280	2.603	.011
	Komitmen Organisasai	.487	.089	.586	5.445	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

- Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien jalur *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,280.
- Hasil perhitungan koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 7,8% yang mengartikan variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel *Employee Engagement* sebesar 7,8%.
- Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,586.
- Hasil perhitungan koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 34,3% yang mengartikan variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi sebesar 34,3%.

Pengaruh Simultan *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1644.717	2	822.359	88.445 <.001 ^b
	Residual	743.837	80	9.298	
	Total	2388.554	82		

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasai, Employee Engagement

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
<i>Employee Engagement</i>	0,280	0,078	0,134	-	0,212
Komitmen Organisasi	0,586	0,343	-	0,134	0,477
Total Pengaruh					0,689
Pengaruh Variabel Lain (€)					0,311

Menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan oleh *Employee Engagement* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,689 atau 68,9%. Adapun kontribusi pengaruh variabel lain yang tidak diteliti yaitu sebesar 0,311 atau 31,1%.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.681	3.049
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasai, Employee Engagement				

Pada koefisien determinasi dihasilkan nilai R Square R^2 sebesar 0,689 atau 68,9%. Maka Kinerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi, sedangkan terdapat kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 0,311 atau 31,1%.

PEMBAHASAN

- Korelasi *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi
Berdasarkan analisis, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,815, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi.
- Pengaruh Parsial *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh parsial yang dihasilkan analisis koefisien jalur *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,280. Hasil tersebut diartikan *Employee Engagement* Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,212 atau 21,2% terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis t menghasilkan t hitung sebesar 2,603 sehingga lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,989 ($2,603 > 1,989$) dan nilai sig sebesar $0,011 < \alpha (0,05)$. Hal ini mengartikan bahwa H_0 ditolak, sehingga kesimpulan dari hasil tersebut *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh parsial yang dihasilkan analisis koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,586, yang diartikan bahwa Komitmen Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,477 atau 47,7% terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis t menghasilkan t hitung sebesar 5,445 yang berarti lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,989 ($5,445 > 1,989$) dan nilai sig sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Hal ini mengartikan bahwa H_0 ditolak, sehingga kesimpulan dari hasil tersebut Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- Pengaruh Simultan *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh simultan yang dihasilkan pada uji F, diperoleh sig. 0,001 sehingga lebih kecil dari 5% atau 0,05 dan nilai Fhitung (88,445) lebih besar dibandingkan dengan f tabel 3,11 ($88,445 > 3,11$). Uji hipotesis F menunjukkan

bawa H0 ditolak, sehingga kesimpulan dari hasil tersebut *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Selanjtnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,689 atau 68,9%. Artinya sekitar 68,9% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi, sementara itu faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 31,1%.

KESIMPULAN

- a. Besaran korelasi antara variabel *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,815. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel berkorelasi sangat kuat dan positif.
- b. Besaran pengaruh secara pasrial *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai didapatkan sebesar 0,212 atau 21,2%, sedangkan pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,477 atau 47,7%. Hasil tersebut mengartikan bahwa *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- c. Besaran pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara bersama sama didapatkan nilai sebesar 68,9% sementara itu faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 31,1%.

SARAN

- a. Instansi dapat melakukan beberapa hal yang dapat membuat karyawan menikmati pekerjaan seperti dengan meningkatkan lingkungan kerja yang positif, membuat sistem apresiasi terhadap pegawai, dan dapat juga membangun budaya feedback dua arah agar pegawai merasa lebih dihargai dan dapat termotivasi. Ketika pegawai menikmati pekerjaan nya maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya menguntungkan juga bagi intansi.
- b. Dalam membangun komitmen pegawai instansi perlu untuk memperkuat komunikasi visi dan misinya kepada pegawai, kemudian instansi juga dapat memberikan pengakuan atas kontribusi pegawai agar pegawai merasa diakui dan dihargai dengan baik, lalu instansi dapat juga mendukung pengembangan karir pegawai dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2023). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Hidayat, R., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 18–24. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2849>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020a). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Journal Management*, 19(3), 2020.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020b). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 258–272.
- Sakeru, A. C. P., Hermawan, A., & Triyonggo, Y. (2019). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, PEMBERDAYAAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA MOTORMANUFACTURING INDONESIA. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*.
- Tjandra, M. S., & Erdiansyah, R. (2024). PERAN STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GEN Z DI JAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRASAHAAN*, 8, 592–606.
- Wafi, M. I. H., & Nuvriasari, A. (2023). THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Ekonomika*, 14.