

**Pengaruh *Employee Engagement* dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui  
Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Aisyiyah Purworejo**

**JURNAL**



Disusun oleh:

Nama : Muhammad Luqmanul Hakim  
Nomor Mahasiswa : 14311150  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA**

---

**HALAMAN PENGESAHAN JURNAL**

**Pengaruh *Employee Engagement* dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui  
Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Aisyiyah Purworejo**

Nama : Muhammad Luqmanul Hakim  
NIM : 14311150  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Juli 2018

Telah disetujui dan disarankan oleh

Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

# **Pengaruh *Employee Engagement* dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Aisyiyah Purworejo**

Muhammad Luqmanul Hakim

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia  
[luqmanulhakim1326@gmail.com](mailto:luqmanulhakim1326@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji *employee engagement* dan pelatihan sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 80 karyawan RSUD Aisyiyah Purworejo. Teknik Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat uji IBM SPSS Statistic 21 sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh positif signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, (2) Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh positif signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasional, (4) Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap komitmen organisasional. (5) Terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (6) Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. (7) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada karyawan RSUD Aisyiyah di Purworejo.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement*, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional

# **The Impact of Employee Engagement and Training on Employee Performance Through Organizational Commitment as Intervening Variables in RSU Aisyiyah Purworejo**

Muhammad Luqmanul Hakim

Management Program, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia  
[luqmanulhakim1326@gmail.com](mailto:luqmanulhakim1326@gmail.com)

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to train and train employees as an intervening variable. Using quantitative data, this research data was collected from 80 employees of RSU Aisyiyah Purworejo. Sampling techniques using saturated samples or census techniques. Data analysis using multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics 21 test tool as an analysis tool.

The results of this study are (1) There is a significant positive effect of employee engagement on employee performance, (2) There is a significant positive effect of training on employee performance, (3) There is a significant positive influence on employee engagement on organizational commitment, (4) There is a significant positive effect of training towards organizational commitment. (5) There is a significant positive effect of organizational commitment on employee performance. (6) There is the influence of employee engagement on employee performance through organizational commitment. (7) There is an influence of training on employee performance through organizational commitment to employees of RSU Aisyiyah in Purworejo.

**Keyword:** *Employee Engagement, Training, Employee Performance, Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

*Employee engagement* merupakan konsep yang relatif baru di bidang manajemen, khususnya dalam sumber daya manusia. *Employee engagement* merupakan pembahasan yang menarik bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Para peneliti dan para praktisi menjadikan topik ini sebagai hal yang penting karena diketahui dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain dapat memberikan kontribusi yang lebih untuk perusahaan, karyawan yang *engaged* relatif lebih loyal dan karenanya lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan yang mereka tempati (Macey dan Schneider, 2008).

Jika diperhatikan dari konsep *engagement* itu sendiri, *engagement* adalah sebuah kondisi dimana para karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan atau perusahaan yang ditempati, dimana nantinya ketika karyawan merasa *engaged* terhadap perusahaan yang ditempati maka mereka akan berusaha keras dalam menginvestasikan kerja mereka bagi kerier pribadi dan juga perusahaan. Karyawan yang *engaged*, ketika bekerja mereka akan antusias dan energik (Kahn, 1990). *Employee engagement* adalah tentang mengikat gagasan atau ide (Macey *et al*, 2009). *Engagement* dapat menjadi energi psikis bagi karyawan, energi psikis memberikan gambaran yang kuat pada ide karyawan. Disimpulkan bahwa siapapun yang menerapkan energi psikis dan memberikan fokus dengan baik didalamnya maka karyawan akan terpancing untuk mengeluarkan ide-ide kreatifnya (Macey *et al*, 2009).

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengembangan Hipotesis

#### Hubungan antara *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Anitha (2014) menemukan bahwa, semua faktor yang diidentifikasi adalah prediktor dari keterikatan karyawan ( $R^2 = 0,672$ ), variabel-variabel yang memiliki pengaruh besar pada hubungan bekerja, tim dan rekan kerja. Keterikatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $R^2 = 0,597$ ).

Penelitian yang dilakukan oleh Ghafoor, Aslam dan Syed (2011) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, praktek keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil juga mendukung mediasi *psychological ownership* dalam hubungan variabel-variabel ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci dan Mustamu (2016) menunjukkan bahwa tiga dimensi *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut diajukan :

**H1** : Terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

### **Hubungan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti oleh Aboyassin (2017) yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan pada hotel berbintang 5 di Jordania. Penelitian ini sendiri menyimpulkan bahwa secara keseluruhan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif signifikan.

Hasil yang tidak jauh berbeda juga dikemukakan oleh Dang kum dkk (2014) yang memiliki hasil bahwa karyawan sepakat bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Penelitian lain juga ditulis oleh Ng'ang'a (2013) yang meneliti terkait dengan apakah terdapat hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pada bada usaha milik negara di Kenya, dan hasil dari penelitian ini juga terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dari perusahaan milki negara di Kenya. Sehingga dari tiga penelitian diatas, dapat dirumuskan bahwa hipotesis ke empat :

**H2** : Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan antara *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian yang dilakukan oleh Albdour dan Ikhlas (2014) menyatakan bahwa, karyawan garis depan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan keterikatan organisasi akan memiliki tingkat komitmen afektif dan komitmen normatif tinggi. Di sisi lain, keterikatan karyawan yang tinggi bermakna dapat mempengaruhi komitmen kontinyu karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Indayati, Thoyib dan Rofiaty (2012) membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, selain itu ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Puspawati dan Suharnomo (2016) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan, keadilan prosedural, dan *rewards and recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sementara keadilan distributif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut diajukan :

**H3** : Terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

### **Hubungan antara Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi**

Basher dkk (2015) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi, terutama komitmen afektif dan normatif meskipun dalam komitmen berkelanjutan tidak memiliki dampak yang signifikan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian lainnya yang ditulis oleh Nkosi (2015) yang mana didalam penelitian ini penulis mendapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan juga signifikan terhadap komitmen karyawan

di organisasi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Njenga *et al.* (2015) yang menyebutkan bahwa mayoritas responden yang menjadi subjek penelitiannya menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasi.

Sehingga dari dua penelitian yang telah dilakukan diatas yang menyebutkan terdapat pengaruh antara variabel yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan hipotesis kedua yaitu:

**H4** : Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **Hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Memari dknk (2013) ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pekerjaan muncul sebagai penentu dari komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Bank Meli.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Al Zefeit *et al.* (2017) yang mana juga membahas terkait dengan menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan juga kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian yang menggunakan landasan teori Mayer dan Allen (1991) ini ialah terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dan juga kinerja karyawan. Penelitian lain dari Hafiz (2017) yang mana membahas terkait dengan menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan juga kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasional secara independen dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di bank. Ini berarti bahwa karyawan bersedia mencurahkan dan tinggal di bank untuk menyelesaikan tujuan pekerjaan karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang sama di dalam organisasi. Dari penelitian diatas, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis kelima yaitu :

**H5** : Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Hubungan *Employee Engement* terhadap Kinerja melalui Komitmen**

Penelitian yang dilakukan Indayati, Thoyib dan Rofiaty (2012) bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh bagaimana pengaruh *employee engement* terhadap kinerja mereka, dan dalam penelitian ini juga terdapat variabel *intervening* yaitu komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, selain itu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti merumuskan hipotesis ke enam yaitu:

**H6** : Pengaruh langsung *employee engement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

### **Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Komitmen**

Penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah (2016) bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja mereka, dan dalam penelitian ini juga terdapat variabel *intervening* yaitu komitmen. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hasil yang signifikan bahwa pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen. Tabouli *et al.* (2016) menjelaskan bagaimana pengaruh dari praktik-praktik sumber daya manusia termasuk di dalamnya terdapat pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan studi ini telah menyimpulkan dengan banyak hasil, dan salah satu hasil yang paling penting adalah bahwa, ada hubungan positif antara kebijakan manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Sehingga peneliti merumuskan hipotesis ke tujuh yaitu :

**H7** : Pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

### **Landasan Teori**

#### **Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sudah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari sebuah perusahaan, bagaimana aspek SDM sangatlah menentukan masa depan perusahaan, hal ini dibuktikan dengan pesatnya perkembangan manajemen sumber daya manusia, mulai dari manajemen personalia hingga strategi sumber daya manusia, hal ini tidak lain karena hampir semua organisasi menyadari bahwa pentingnya peran manusia dalam perkembangan organisasinya. Berbicara tentang sumber daya manusia, terdapat banyak pendapat terkait pengertian MSDM, salah satunya ialah menurut Dessler (2005), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

#### ***Employee Engagement***

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai definisi *employee engagement*. Kahn (1990) dalam Albrecht (2010) merupakan salah satu pakar yang mengemukakan teori *engagement*, mendeskripsikan bahwa *engagement* pegawai sebagai "*being fully physically, cognitively and emotionally connected with their work roles*". *Engagement* pegawai adalah pegawai yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka. Selain itu, (Macey et al., 2009) dalam Albrecht (2010) *engagement* pegawai didefinisikan sebagai "*an individual's sense of purpose and focused energy, evident to other in the display of personal initiative, adaptability, effort, and persistence directed toward organizational goals*".



## **Pelatihan**

Pelatihan menurut Dessler (2015) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka sedangkan menurut Hani Handoko (2001:104) pelatihan ialah sebuah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Sedangkan menurut Suwanto (2011:117) pelatihan adalah suatu usaha peningkatan terhadap pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk nantinya akan diterapkan pada pekerjaannya. Artinya dalam kegiatan pelatihan ini organisasi mengajarkan dan memberikan keterampilan baru kepada karyawan mereka sehingga dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik.

## **Komitmen Organisasional**

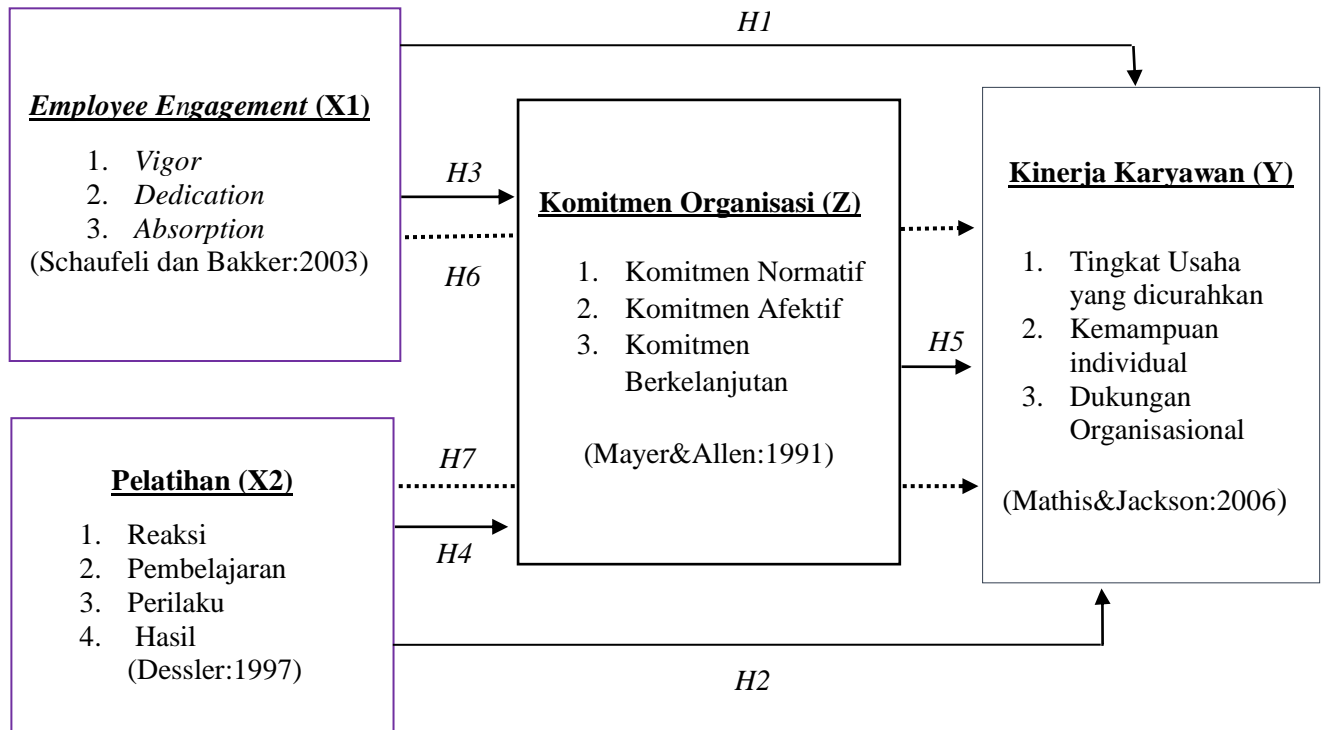
Menurut Mathis and Jackson (2005) komitmen ialah sebuah tingkat sampai dimana karyawan dengan sangat yakin dan menerima apa yang menjadi tujuan dari organisasi sehingga pada akhirnya karyawan ingin untuk tetap tinggal. Hal ini juga terkait dengan cara organisasi dalam mengembangkan tujuan atau dalam memenuhi kebutuhan yang ada didalam organisasi, tentunya dengan berlandaskan visi dan misi organisasi. Sedangkan Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Artinya, bagaimana penjelasan diatas memiliki maksud yaitu bagaimana perusahaan dapat mengkonstruksikan pikiran karyawan agar tetap dapat bertahan dan melanjutkan keanggotaannya didalam sebuah organisasi. Artinya disini seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan melihat dirinya sebagai bagian yang penting didalam sebuah organisasi sehingga ia memiliki keyakinan bahwa dirinya dibutuhkan oleh organisasi tersebut dalam jangka waktu yang relatif panjang. Sedangkan, seseorang karyawan yang memiliki komitmen rendah di organisasi akan lebih cenderung menganggap dirinya ialah bukan bagian yang penting bagi sebuah organisasi sehingga dampak dari hal tersebut ialah ia berfikir untuk bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang relatif pendek.

## **Kinerja Karyawan**

Tentu dalam kegiatan organisasi, salah satu indikator keberhasilannya ialah sebuah kinerja karyawan, dalam pengertiannya sendiri terdapat beberapa pendapat terkait dengan kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja ialah hasil kerja karyawan jika diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam sebuah organisasi. Berbicara terkait dengan kualitas dan kuantitas, pengertian yang hampir sama juga disebutkan oleh Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan atau tidaknya oleh seorang karyawan, yang mana sesuatu ini mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif yang dimiliki mereka. Pengertian lain terkait kinerja disebutkan juga oleh Hasibuan (2006) bahwa kinerja adalah merupakan hasil

kerja yang divapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### Keranga Berpikir



**Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

**H1** : Terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

**H2** : Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3** : Terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

**H4** : Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

**H5** : Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H6** : Pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

**H7** : Pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan. Menurut Creswell (2008) penelitian kuantitatif ialah sarana untuk menguji teori obyektif dengan meneliti hubungan antara beberapa variabel. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di RSU 'Aisyiyah Purworejo. Alamat lengkap RSU Aisyiyah ini adalah RSIA 'Aisyiyah Purworejo Jl. Mayjend Sutoyo 113 Purworejo, Jawa Tengah dan dengan Nomor telepon (0275)-321435 Fax. (0275)-321435.

## **DEFINISI OPERASIONAL**

### ***Employee Engagement***

Schaufeli, Salanova, Gonzalez, & Bakker dalam Field & Buitendach (2011) mengungkapkan bahwa *employee engagement* membawa karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan.

### **Pelatihan**

Pelatihan menurut Dessler (1997) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dalam bukunya juga, Dessler (1997) yang mengungkapkan lima langkah dalam proses training yang dikenal dengan sebutan ADDIE (*Analyze, Design, Develop, Implementing, and Evaluate*). Sedangkan menurut Dessler (1997) dalam mengukur efektivitas program pelatihan, setidaknya terdapat empat kategori hasil yang dapat diukur. Jika keempat aspek ini berhasil diterapkan, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan yang selama ini ialah tepat adanya.

### **Komitmen Organisasional**

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa kinerja adalah kinerja adalah suatu tindakan yang boleh atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson sendiri kinerja individu karyawan dapat ditingkatkan melalui tiga faktor penting, adapun beberapa yaitu: Tingkat usaha yang dicurahkan, kemampuan individual dan dukungan organisasional.

## **Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui suatu kuesioner dapat dikatakan valid maka nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dalam penelitian ini, jumlah data yang dapat digunakan sebanyak 80 kuesioner, dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ), maka nilai  $r$  tabel dari 80 adalah 0,220. Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 2*.

## **Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat *reliable*. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60%. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 2*.

## **Metode Pengambilan Data**

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam memperoleh dan mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:199), kuesioner ialah sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## **Populasi dan Sampel**

Berdasarkan penjelasan di atas teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 80 orang.

## **Metode Penelitian**

### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tepat dan tidaknya alat untuk mengumpulkan data. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator variabel. Indikator dikatakan valid jika mempunyai koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Sugiyono, 2011:348).

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2011:354), Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan/data yang relatif sama.

## Uji t

Mudrajad Kuncoro (2004) mengatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Pengujian signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y menggunakan ketentuan apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan  $\leq 0,05$  ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima), artinya variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila taraf signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  ( $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak), artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Formulasi hipotesis :

$H_0$  : tidak ada pengaruh secara signifikan dari *employee engagement*, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja secara parsial.

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan dari *employee engagement*, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja secara parsial.

Keputusan yang akan dilakukan yaitu apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan  $\leq 0,05$  ( $H_0$  ditolak), maka *employee engagement*, pelatihan, dan komitmen secara parsial dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui *Employee Engagement* dan pelatihan terhadap komitmen organisasi. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Z : Komitmen Organisasi

$a$  : Konstanta

$X_1$  : *Employee Engagement*

$X_2$  : Pelatihan Pengembangan

e : Error

## Uji Asumsi Klasik

Sebelum diuji, maka terlebih dahulu penelitian harus melakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model analisis regresi yang bagus hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Distribusi data normal, apabila nilai *probability* > 0.05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas apabila  $VIF < 10$ .

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu pengamatan ke pengamatan lain berbeda berarti ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Metode yang dilakukan dengan menggunakan uji gletser, uji gletser adalah meregresikan antara variabel bebas dengan variabel *residual absolute*, dimana apabila nilai  $p > 0,05$  maka variabel bersangkutan dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis memiliki fungsi sebagai alat untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini dijelaskan pengaruh antara variabel *employee engagement* dan pelatihan terhadap komitmen organisasi dan juga *employee engagement*, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

**Hasil Regresi Linier Berganda 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.619	.323		1.916	.059
1 <i>employee engagement</i>	.445	.078	.478	5.738	.000
pelatihan	.442	.088	.416	4.990	.000

Berdasarkan hasil regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,619 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat kenaikan pada variabel *employee engagement* dan pelatihan maka komitmen organisasi adalah sebesar 0,619.

2. *Employee engagement* (X1)  
*Employee engagement* (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,445. Adanya hubungan positif ini berarti X1 dan Z memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien ini sendiri dapat diartikan jika variabel X1 meningkat maka besarnya Z akan meningkat sebesar 0,455.
3. Pelatihan (X2)  
Pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,442. Artinya X2 memiliki hubungan yang searah dengan Z. Nilai koefisien ini sendiri dapat diartikan jika variabel X2 meningkat maka besarnya Z akan meningkat sebesar 0,442.

### Hasil Regresi Linier Berganda 2 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.450	.240		-1.873	.065
1 <i>employee engagement</i>	.148	.067	.146	2.198	.031
pelatihan	.237	.074	.205	3.203	.002
komitmen organisasi	.709	.083	.651	8.563	.000

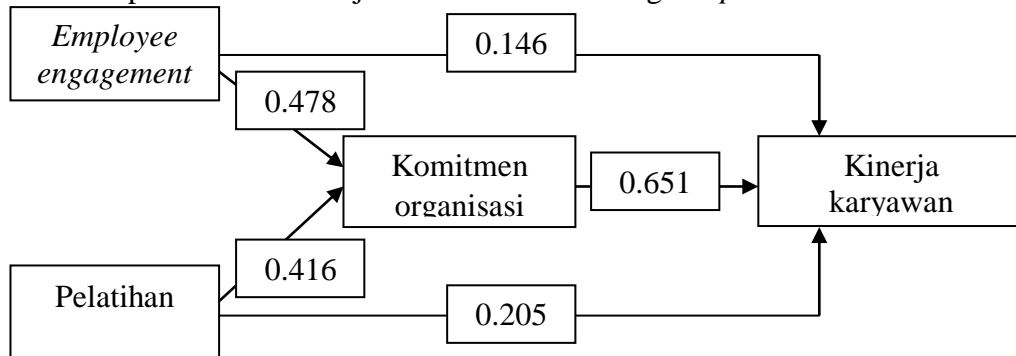
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta  
Nilai konstanta sebesar -0,450 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat kenaikan pada variabel *employee engagement*, pelatihan dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan adalah sebesar -0,450.
2. *Employee engagement* (X1)  
*Employee engagement* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,148. Adanya hubungan positif ini berarti X1 dan Y memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien ini sendiri dapat diartikan jika variabel X1 meningkat maka besarnya Y akan meningkat sebesar 0,148.
3. Pelatihan (X2)  
Pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,237. Artinya X2 memiliki hubungan yang searah dengan Y. Nilai koefisien ini sendiri dapat diartikan jika variabel X2 meningkat maka besarnya Y akan meningkat sebesar 0,237.
4. Komitmen organisasi (Z)  
Komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,709. Artinya Z memiliki hubungan yang

searah dengan Y. Nilai koefisien ini sendiri dapat diartikan jika variabel Z meningkat maka besarnya Y akan meningkat sebesar 0,709.

Keseluruhan hasil estimasi model hubungan hipotesis antar tiga variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram *path*:



Berdasarkan hasil gambar analisis path dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 (*employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja)

Berdasarkan tabel 4.13 tentang pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap kinerja (Y), koefisien regresi *employee engagement* diperoleh sebesar 0,148 (positif) yang berarti apabila variabel *employee engagement* meningkat maka kinerja akan meningkat dan apabila variabel *employee engagement* menurun maka kinerja akan menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 2.198 dan probabilitas (p) = 0,031. Karena  $p < 0,05$ , maka hipotesis satu diterima. Dengan demikian hipotesis satu yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti.

Hipotesis 2 (Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja)

Berdasarkan tabel 4.13 tentang pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y), koefisien regresi pelatihan diperoleh sebesar 0,237 (positif) yang berarti apabila variabel pelatihan meningkat maka kinerja akan meningkat dan apabila variabel pelatihan menurun maka kinerja akan menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh t hitung sebesar sebesar 3.203 dan probabilitas (p) = 0,002. Karena  $p < 0,05$ , maka hipotesis dua diterima. Dengan demikian hipotesis dua yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti.

Hipotesis 3 (*employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi)

Berdasarkan tabel 4.13 tentang pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap komitmen organisasi (Z), koefisien regresi *employee engagement* diperoleh sebesar 0,445 (positif) yang berarti apabila variabel *employee engagement* meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat dan apabila variabel *employee engagement* menurun maka komitmen organisasi akan



menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 5.738 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena  $p < 0,05$ , maka hipotesis tiga diterima. Dengan demikian hipotesis tiga yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, terbukti.

Hipotesis 4 (Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi)

Berdasarkan tabel 4.13 tentang pengaruh pelatihan (X2) terhadap komitmen organisasi (Z), koefisien regresi pelatihan diperoleh sebesar 0,442 (positif) yang berarti apabila variabel pelatihan meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat dan apabila variabel pelatihan menurun maka komitmen organisasi akan menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 4.990 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena  $p < 0,05$ , maka hipotesis empat diterima. Dengan demikian hipotesis empat yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, terbukti.

Hipotesis 5 (komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan)

Berdasarkan tabel 4.14 tentang pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), koefisien regresi komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,709 (positif) yang berarti apabila variabel komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila variabel komitmen organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 8.563 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena  $p < 0,05$ , maka hipotesis lima diterima. Dengan demikian hipotesis lima yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti.

Hipotesis 6 (*Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi)

Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh komitmen organisasi (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung.

Hipotesis 7 (pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi)

Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh komitmen organisasi (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik dari *employee engagement* akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima.

*Employee engagement* merupakan pegawai yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Kahn, dalam Albrecht 2010). *Employee engagement* yang baik dirasakan oleh karyawan akan menjadikannya bekerja dengan baik. Karyawan merasa menjadi bagian dari instansi dan menjadikannya rasa bangga menjadi bagian tersebut. Dengan demikian menjadikan karyawan bekerja secara maksimal. Hal ini dapat memberikan dampak positif berupa tercapainya tujuan organisasi dan dapat memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal. Sebaliknya, jika perasaan itu tidak dimiliki oleh para karyawan, maka karyawan juga tidak akan bekerja dengan efisien, memiliki komitmen yang rendah, produktifitas yang buruk yang kesemuanya berimbas pada rendahnya kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anitha (2014) yang menjelaskan bahwa faktor yang diidentifikasi adalah prediktor dari keterikatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Lewiuci dan Mustamu (2016) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik dari pelatihan akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua diterima.

Pelatihan menurut Dessler (2015:263) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan memiliki tujuan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya pada organisasi. Dengan demikian program pelatihan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja dari karyawan. Pemberian pelatihan merupakan suatu proses menambah kemampuan, mengarahkan potensi karyawan supaya secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Pelatihan pada karyawan akan berdampak pada kecakapan karyawan dalam menghadapi permasalahan yang nantinya ditemui dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin baiknya pelatihan pada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aboyassin (2017) menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Dang kum dkk (2014), pada penelitian tersebut menegaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik dari *employee engagement* akan mempengaruhi komitmen organisasi dari karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima.

*Employee engagement* merupakan keterikatan emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Keterikatan emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi kepada instansi akan dengan sukarela melakukan pekerjaannya, memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja. Keterikatan karyawan yang tinggi bermakna dapat mempengaruhi komitmen kontinyu karyawan. Dengan demikian keterikatan emosional yang tinggi karyawan akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, tetap bertahan pada organisasi serta adanya keinginan untuk berkembang dengan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Albdour dan Ikhlas (2014) yang menyatakan *employee engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Thoyib dan Rofiaty (2011) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan yang tinggi secara positif memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap komitmen organisasi di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik dari pelatihan akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima.

Pelatihan merupakan sebuah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko, 2001). Pelatihan pada karyawan mempunyai tujuan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja, sehingga akan dapat menjadikan karyawan mampu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan yang dihadapi. Adanya pelatihan bagi karyawan menjadikannya merasa bangga pada organisasi karena akan mengembangkan kemampuannya. Hal ini akan dapat menimbulkan keterikatan emosi positif pada karyawan yang menjadikannya setia pada organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basher dkk (2015) menemukan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain oleh Nkosi (2015) menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan juga signifikan terhadap komitmen karyawan di organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kelima diterima.

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan

tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Menurut Mathis and Jackson (2005) komitmen ialah sebuah tingkat sampai dimana karyawan dengan sangat yakin dan menerima apa yang menjadi tujuan dari organisasi sehingga pada akhirnya karyawan ingin untuk tetap tinggal. Tingginya komitmen dari karyawan akan dapat terlihat dari tingkah laku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi tinggi pada organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al Zefeit et al (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Hafiz (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki efek dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik dari *employee engagement* pada karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis keenam diterima.

*Employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Karyawan yang merasa mempunyai ikatan positif dengan organisasi akan merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias tinggi pada pekerjaan dan organisasinya. Hal ini menjadikan karyawan mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi. Perusahaan yang mempunyai komitmen tinggi akan menjadikan kinerja yang baik dan tercapainya tujuan organisasi, yaitu memberikan pelayanan keseharian yang terbaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indayati, Thoyib dan Rofiaty (2011) menunjukkan bahwa *employee engagement* melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik dari pelatihan kerja pada karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketujuh diterima.

Pelatihan kerja bagi karyawan akan menjadikan komitmen karyawan meningkat terhadap perusahaan, yang mana karyawan akan merasa semakin cakap memenuhi tugas dan tanggung jawab dan menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan akan membawa pengaruh positif pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin baiknya pelatihan

akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan maupun perusahaan. Hal ini menjadikan karyawan akan bekerja dengan baik, mencapai target dan mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pelatihan kerja bagi karyawan akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi pada perusahaan, dan akan membawa pengaruh yang kuat bagi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriansyah (2016) menyatakan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tabouli e.t (2016) menjelaskan bagaimana pengaruh dari praktik-praktik sumber daya manusia (termasuk di dalamnya terdapat pelatihan dan pengembangan) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi karyawan di RSUD Aisyiyah, Purworejo.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

Perlu adanya penambahan variabel independen lain selain *employee engagement*, pelatihan dan kepuasan kerja yang digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *employee engagement*, pelatihan, dan komitmen organisasi terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada pihak Rumah Sakit Umum Aisyiyah Purworejo untuk meningkatkan program yang bertujuan untuk mengikat karyawan, dan pemberdayaan karyawan karena dengan meningkatnya efektifitas dan pemberdayaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat yang nantinya akan mempengaruhi karyawan untuk tetap

tinggal di perusahaan dalam jangka waktu yang lama dengan kontribusi dan kinerja terbaik yang karyawan berikan kepada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aboyassin, Naser A. MustafaA, F. Sultan. (2017). The Role of Human Resources Training in Improving the Employee's Performance: Applied Study in the Five Stars Hotels in Jordan. *International Journal of Business Administration*. Vol. 8, No. 5.
- Agyemang, C. B., Ofei, S. B. (2013). Employee Work Engagement and Organizational Commitment: A Comparative Study of Private and Public Sector Organizations In Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research*. Vol. 1, No. 4, hal: 20-23.
- Albdour, Ali A. and Ikhlas I. A. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal Of Business*. 19(2), 2014 ISSN: 1083-4346.
- Albrecht, S. L. (ed). (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, & Research*. Edward Elgar Publishing Limited: UK.
- Allen, N. J., and Meyer J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Volume 63, hal. 44.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Alwi, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Amstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Practice*. London: Kogan Page.
- Anindita, R., S. A, Emilia. (2017). How Employee Engagement Mediates The Influence of Individual Factors Toward Organizational Commitment. *Problems and Perspective in Management*. Vol.16.

- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 No. 3, 2014 pp. 308-323.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). *Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement*. *human relations*. 65(10), 1359-1378.
- Barthos, Basir. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bartlett John G., Dowell Scott F., Mandell Lionel A., File Thomas M., Jr., Musher Daniel M. and Fine Michael J. (2000). Practice Guidelines for the Management of Community-Acquired Pneumonia in Adults. *Clinical Infectious Diseases*, 31, 347-382.
- Basch, C. E. (2011). Vision and the Achievement Gap Among Urban Minority Youth. *Journal of School Health*. 81(10), p. 601.
- Bernardin, J. and Russel. J.E.A. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Singapore: Mc Graw Hill Book Co.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*. 14 (3), 333-349.
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Drucker, P. (2002). *Effective Executive*. Australia: Harper Collins Publishers.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: John Wiley & Sons.
- Field, LK., dan Buitendach, J.H. (2011). Happiness, Work Engagement and Organizational Commitment of Support Staff at A Tertiary Education Institution in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*. 37(1), 1-10.
- Folorunso, Adewale, and Abodunde. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4, No. 8, pp: 275-286.

- Geldenhuyts, M., L, Karolina. (2014). Meaningful Work, Work Engagement and Organisational Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 40, No. 1.
- Ghafoor, A., Tahir M. Q., M. Aslam K. and Syed T. H. (2011). Transformational Leadership, Employee Engagement and Performance: Mediating Effect of Psychological Ownership. *African Journal of Business Management*. Vol. 5(17), pp. 7391-7403.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Gill, C. (1999). Use of hard and soft models of HRM to illustrate the gap between rhetoric and reality in workforce management. *RMIT Business*. 13, hal: 1-45.
- Gruman, J. A., Saks, A. M. (2011). Performance Management and Employee Engagement. *Human Resource Management Review*. Vol. 21, 123-136.
- Gunlu, Ebru, Mehmet A. and Nilufer S. P. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 22 No. 5, 2010 pp. 693-717.
- Gunu, U., E. Oni dan O, Ajayi. (2013). Empirical Study of Training and Development as a Tool for Organization Performance in One of Selected Bank in Nigeria Stated. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management*. Vol. 2, Issue 10, pp. 78-87.
- Hafiz AZ. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahor. *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol 7, No 2.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indayati, Nurul, Armanu T., Rofiaty. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No.2.



- Johnson, J. (2015), Employee Engagement and Organizational Commitment among It Sector Employees in Kerala. *Twelfth AIMS International Conference on Management*. ISBN: 978-81-924713-8-9.
- Kahn, W. A. (1990). 'Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work'. *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp. 692-724.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Khan, Muhammad R., Ziauddin and M. I. Ramay. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. Volume 15, No. 3.
- Klein, D. A. & Ramsay, C. (2009). Practical Guidance on Building A Solid Employee Engagement Survey. *In Sirota Survey Intelligence's Article*. Vol. 2, No. 4.
- Kourdi, J. (2009). *100 Great Business Ideas*. Singapore: Marshall Carvendish International.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A.L., Billsberry, J. (2013). *Person-Organization Fit: Key Issues and New Direction*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Kum, F. D., & Cowden, R. (2014). The Impact Of Training And Development On Employee Performance: A Case Study Of Escon Consulting. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*. Vol. 3, No. 3.
- Kuncoro, Mudrajad. (2004). *Otonomi & Pembangunan Daerah, Reformasi, Perencanaan, strategi, dan Peluang*. Jakarta: Erlangga.
- Laschinger, H., Wong, C. A. (2006). Workplace Empowerment, Work Engagement and Organizational Commitment of New Graduated Nurses. *Nursing Leadership*. Vol. 19, No. 3.
- Lewiuci, Princes G. dan Ronny H. M. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*. Vol. 4, No. 2.
- Macey, W.H. and Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 1 No. 1, pp. 3-30.

- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. & Young, S.A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. US: Wiley Blackwell.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Markos, S & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*. 5 (12): 89-96.
- Mathis, R.L. and J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance." A study of Meli bank. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. 5(5), 164-171.
- Morris, S., & Snell, S. (2010). *The evolution of HR strategy: adaptations to increasing global complexity*. In A. Wilkinson, N. Bacon, T. Redman, S. Snell (Eds.). *The SAGE handbook of human resource management*. London: Sage.
- Newstrom, J. W. (2011). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Boston: McGraw Hill International Edition.
- Ng'ang'a, R. (2013). The Relationship between Training and Development on Performance of State Owned Corporations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3, No. 9.
- Nourudden Bashir, dan Choi Sang Long. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development*. Vol 34, No 10.
- Ramadhan, N. Dan Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 14, No. 1.
- Robbins, S. P., Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi (terj.) Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sattar, T., Ahmad, K. & Hassan S.M. (2015). Role of Human Resource Practices In Employee Performance and Job Satisfaction With Mediating Effect of Employee Engagement. *Pakistan Economic and Social Review*. Vol. 53, No. 1, pp. 81-96.
- Schaufeli, et.al. (2002). Burnout and engagement in university students: A Cross National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol. 33 (5), 464-481.

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. *Unpublished Manuscript*: Department of Psychology, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Routledge Taylor and Franco Group*. Vol. 20(2): 177-196.
- Siagian, P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singh, Ajay and Bindu G. (2015). Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, and Team Commitment A Study of Generational Diversity. *Benchmarking: An International Journal*. Vol. 22 No. 6, pp. 1192-1211.
- Siswanto. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MDSM), Pendekatan Normatif Versus Kontekstual. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*. Vol. 13 (1), hal. 32-41.
- Snell, S., dan Bohlander, G. (2010). *Principles of Human Resource Management*. United Kingdom: South- Western Cengage Learning.
- Snell, S., dan Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources (16 th ed.)*. South Western: Cengage Learning.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tabouli, E. M. A., H, N. Ahmed, & S, M. Nashief. (2016), The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable. *Asian Social Science*. Vol. 12, No. 9.
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement*. San Farnsisco: BK.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Wiener, Y., dan Vardi, Y. (1980). Relationships between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes—an Integrative Approach, *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 26, 81-96.
- Winowoda, D. A. (2018). “Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Yiing, L. H. and Kamarul Z. B. A. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 30 No. 1, pp. 53-86.
- Yusieni, Y. (2017). “Upaya Meningkatkan Employee Performance Melalui Employee Engagement dan Organizational Commitment CV. Nipson Paint Surabaya Bagian Produksi”. *Tesis*. Pascasarjana Universitas Surabaya.