Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Integritas, *Teamwork* dan *Employee Engagement* Pada Bagian *Lithographing* di PT Doulton

Ende*, Nurilham Septyadin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Banten, Indonesia

Email: ^{1,*}endefokus@gmail.com, ²Septyadin@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: endefokus@gmail.com

Submitted: 17/11/2021; Accepted: 26/11/2021; Published: 30/11/2021

Abstrak—Kinerja karyawan pada PT Doulton terutama bagian *Lithographing* pada khususnya mengalami kendala dalam hal penurunan kuantitas kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja serta dapat mengakibatkan menurunnya produksi pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh antara Integritas, *Teamwork*, *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan pada Bagian *Lithographing* di PT Doulton. Jumlah populasi sebanyak 105 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 83 orang karyawan. metode penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif. Berdasarkan analisis penelitian didapatkan nilai sebagai berikut; perhitungan dalam bentuk koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 38,9%. Hasil uji hipotesis – t yaitu variabel integritas memperoleh nilai sebesar 4,667, *teamwork* memperoleh nilai sebesar 2,573, *employee engagement* memperoleh nilai sebesar 4,358, di mana lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,990 dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian secara simultan mendapatkan hasil sebagai berikut; F_{hitung} sebesar 16,780 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,720. hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Integritas, *Teamwork*, dan *Employee Engagement* secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan pengaruh yang positif bahkan sangat signifikan.

Kata Kunci: Integritas; *Teamwork*; *Employee Engagement*; Kinerja Karyawan

Abstract—Employee performance in PT Doulton especially *Lithographing* part in particular experienced constraint in the case of decreasing the quantity of work that could result in decreased performance and could result in declining production in Company. This research is direction investigation and knowing the influence between Integrity, *Teamwork*, *Employee Engagement* with Employee Performance in the lithographing section at PT Doulton. The total population is 105 employees and the study sample is 83 employees. this method of research is an associative descriptive method Based on research analysis obtained the results values; Calculations in the form of coefficient of determination (R^2) have a value of 38,9%. The-t hypothesis test result of an integrity variable earns a value of 4,667, *teamwork* earns a value 2,573, *employee engagement* earns a value 4,358, which is greater than 1,990 and the value of sig. Smaller than 0,05. The results of simultaneous research get the following results; F_{count} of 16,780 is greater than the f_{table} of 2,720. the research results can be concluded that the relationship between integrity variables, *Teamwork*, and *Employee Engagement* is partial and simultaneous to performance Employees have a positive influence that is even very significant.

Keywords: Integrity; *Teamwork*; *Employee Engagement*; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sering disebut Human Resource Management yang merupakan faktor dominan disegala bidang. Disisi lain perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia yang dilihat dari konsep totalitas kehidupan perlu dilengkapi dengan dimensi kualitas yang bersifat strategis dalam konteks pembangunan seluruhnya, yaitu keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, profesional, intelektual, disiplin dan efisiensi.

Kondisi terkait kinerja karyawan pada PT Doulton terutama bagian *Lithographing* pada khususnya mengalami kendala dalam hal penurunan kuantitas kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja serta dapat mengakibatkan menurunnya produksi pada perusahaan. Hal demikian terjadi memang karena kondisi perusahaan yang sedang tidak stabil diakibatkan fokus perusahaan pada barang-barang yang berjangka waktu panjang dalam proses produksinya. Contohnya barang-barang yang tidak memiliki motif (polos putih), sedangkan bagian *Lithographing* yang memproduksi barang-barang bermotif untuk proses produksinya yang lebih mendominasi. Kualitas kerja karyawan juga mendapat sorotan bagi penulis untuk diteliti. Karena belakangan ini kualitas kerja menurun di bagian *Lithographing* terutama dalam beberapa barang yang harus memiliki kualitas yang baik. Hal itu dibuktikan dengan banyaknya temuan hasil kerja yang tidak memenuhi standar kualitas bahkan ada juga barang yang failed yang harus dihancurkan.

Berdasarkan hasil observasi teramati bahwa *litho fault* (barang yang dihancurkan/rejek) mengalami kenaikan dari bulan Maret sebesar 31% dan bulan April 36% yang berarti mengalami kenaikan sebesar 5%. dan untuk target produksi bagian *lithographing* belum mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu sebesar 12,376 pcs. perhari, dimana hanya tercapai rata-rata 6,150 pcs. perhari pada bulan Maret dan pada bulan April hanya tercapai rata-rata 5,332 pcs. perhari dan hal itu pun mengalami penurunan dalam segi kuantitas karyawan. Dalam hal kualitas karyawan juga mengalami penurunan yang sebelumnya pada bulan Maret 107.9% menurun menjadi 107.8% pada bulan April, memang hanya beda beberapa digit saja tetapi itu sangat berpengaruh karena yang seharusnya ada progres yang lebih baik untuk kualitas karyawan tetapi mengalami penurunan.

Menurut Yusnaena dan Syarif (2013:191) untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan memperbaiki Integritas para karyawan, karena dalam penelitiannya Integritas sangat berpengaruh terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agata Cristine Panggaki dkk. (2017:3019)

menjelaskan bahwa dalam meningkatkan Kinerja Karyawan perlunya *Teamwork* dan itu sangat berpengaruh signifikan. Adapun menurut Nurfajar, M. Syafiq Marzuqi, Nika Rohmayati (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Karyawan salah satunya dengan *Employee Engagement*.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2012:94) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Menurut Pandi Afandi (2016:69) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi

2.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Viswesvaran, Chockalingam & Ones, Deniz S. (2000) menjelaskan indikator variabel yang akan dijadikan dasar untuk membuat butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian. Oleh karena itu dimensi dan indikator kinerja karyawan meliputi:

- Effort*, jumlah usaha dalam kerja nyata yang diperlihatkan oleh karyawan dalam upayanya menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari inisiatif dan giat tidaknya seorang karyawan dalam bekerja.
- Job Knowledge*, luas pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan
- Quality*, seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan
- Quantity*, merupakan jumlah pekerjaan yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan
- Compliance with rules*, kepatuhan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan.
- Interpersonal competence*, kemampuan seseorang untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.3 Integritas

Menurut Yusnaena, dan Sahril (2013) Integritas yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Menurut Ulfah Indri Utami (2015) Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Menurut Anitaria, Mikha (2011) Integritas juga dapat diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas dari beberapa konsep tentang semua pengertian mengenai Integritas yang sebagaimana telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Integritas adalah suatu karakter yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjunjung tinggi sifat jujur, berani, memiliki nilai-nilai, kode etik, etika dan moral untuk menjadi pribadi yang lebih baik dalam memajukan perusahaan.

2.4 Dimensi Integritas

Menurut Rogers, C.R., indikator integritas yaitu:

- Jujur
Jujur berarti tidak mengingkari hati nurani, berbicara dan bertindak sesuai nilai-nilai pribadi yang dipegang teguh serta menjaga komitmen terhadap orang lain.
- Teguh
Teguh artinya tidak menyalahi prinsip dalam menjalankan kewajiban, tidak dapat disuap atau diajak melakukan perbuatan curang meskipun ada godaan materi atau dorongan dari orang lain.
- Memiliki *self-control* yang kuat
Self-control didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengontrol atau memantau respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki.

2.5 Teamwork

Menurut Burn Shawn M., (2004) *Teamwork* merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi. Menurut James Campbell Q., and Debra L. Nelson (2011) *Teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2017) *Teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan

kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Menurut Dewi Sandra (2007) indikator Teamwork adalah sebagai berikut:

1. Mau bekerjasama (*cooperative*)
2. Mengungkapkan harapan yang positif
3. Memberikan dorongan
4. Menghargai masukan
5. Membangun semangat kelompok

2.6 Employee Engagement

Menurut Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. & Young, S.A., (2009) *Employee Engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Menurut Truss, C., dkk., (2014) *Employee Engagement* didefinisikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya, menyamakan *employee engagement* dengan keterikatan emosional karyawan yang positif dalam komitmen karyawan. Menurut MacLeod, D. and Clarke, N. (2009) *Employee Engagement* didefinisikan umumnya sebagai pendekatan tempat kerja dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen pada tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi, dan sedang pada saat yang sama dapat meningkatkan rasa kesejahteraan mereka sendiri. Dimensi Employee Engagement

1. Vigor
Vigor melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja.
2. Dedication
Dedication mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan
3. Absorption
Absorption merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan keterikatan variabel-variabelnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penyusunan kerangka berfikir dengan asumsi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara terpisah maupun bersama-sama, maka penelitian mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ = Integritas (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₂ = Teamwork (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₃ = Employee Engagement (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₄ = Integritas (X₁), Teamwork (X₂), Employee Engagement (X₃), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif, adalah suatu penelitian yang berusaha mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungannya bisa simetris, kausal dan interaktif. Data yang tersedia akan dikelola dengan menggunakan SPSS versi 24. Sedangkan pendekatan lapangan yang diambil dengan menggunakan metode survei.

Dalam penelitian ini, Digunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalan informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diketahui. Penelitian mengambil tempat di PT Doulton, Jalan Raya Serang KM. 29.9, Desa Gembong, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, Kode Pos 15610. populasi yang akan dijadikan sampel yaitu semua karyawan yang bekerja pada bagian lithographing PT Doulton yaitu sebanyak 105 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, maka sampel yang layak digunakan adalah minimal 83,16 responden tapi dibulatkan menjadi 83 responden. Sehingga dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk menggunakan 83 responden untuk diambil datanya melalui penyebaran kuesioner. Adapun keterangannya sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan

Jabatan	Jumlah Orang	Keterangan
Operator	82 orang	Responden
Shift Leader	1 orang	Responden

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan dinyatakan valid apabila setiap butir pernyataan menentukan nilai r hitung lebih besar dari rtabel. Adapun hasil dari uji validitas setiap variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Soal	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keputusan ($r > 2,159$) = Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,623	Valid
	2	0,773	Valid
	3	0,595	Valid
	4	0,730	Valid
	5	0,553	Valid
	6	0,495	Valid
	7	0,681	Valid
	8	0,494	Valid
	9	0,706	Valid
	10	0,393	Valid
	11	0,526	Valid
	12	0,681	Valid
Integritas (X ₁)	1	0,551	Valid
	2	0,578	Valid
	3	0,746	Valid
	4	0,738	Valid
	5	0,794	Valid
	6	0,887	Valid
	7	0,746	Valid
	8	0,738	Valid
	9	0,664	Valid
	10	0,542	Valid
Teamwork (X ₂)	1	0,330	Valid
	2	0,961	Valid
	3	0,767	Valid
	4	0,907	Valid
	5	0,923	Valid
	6	0,931	Valid
	7	0,961	Valid
	8	0,874	Valid

Variabel	Butir Soal	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keputusan ($r > 2,159$) = Valid
Employee Engagement (X_3)	9	0,745	Valid
	10	0,625	Valid
	1	0,584	Valid
	2	0,506	Valid
	3	0,758	Valid
	4	0,689	Valid
	5	0,805	Valid
	6	0,645	Valid
	7	0,733	Valid
	8	0,447	Valid
	9	0,479	Valid
	10	0,733	Valid
	11	0,479	Valid
	12	0,352	Valid

Uji Reliabilitas

Suatu data hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan setiap variabel dinyatakan reliabel apabila setiap butir pernyataan menentukan nilai $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan ($r > 0,06$) = Reliabel
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,893	Reliabel
2	Integritas (X_1)	0,920	Reliabel
3	Teamwork (X_2)	0,955	Reliabel
4	Employee Engagement (X_3)	0,891	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas:

Gambar 2. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat dilihat pula data mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal.

Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendeteksi normal dengan melihat nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		83
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
<i>Parameters^a</i>	<i>Std.</i>	3,12687355
<i>b</i>	<i>Deviation</i>	
<i>Most</i>	<i>Absolute</i>	0,048
<i>Extreme</i>	<i>Positive</i>	0,047
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>	-0,048
<i>Test Statistic</i>		0,048
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4 di atas, didapati *output* nilai signifikansinya adalah 0,200. Dapat disimpulkan bahwa nilai sig. > 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak, dapat melihat grafik *scatter plot* di bawah ini.

Gambar 3. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Terlihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu vertikal sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Di bawah ini merupakan hasil perhitungan multikolinieritas data, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	<i>Integritas</i>	0,985	1,016
	<i>Teamwork</i>	0,982	1,018
	<i>Employee Engagement</i>	0,967	1,034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu variabel integritas memiliki nilai VIF di bawah 10 jadi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Analisis Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan hasil *output* pengujian pada SPSS versi 24 hasil dari variabel Integritas (X_1), *Teamwork* (X_2) dan *Employee Engagement* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Output Korelasi Berganda

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,624 ^a	0,389	0,366	3,186

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Integritas, *Teamwork*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data Tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai R (Koefisien Korelasi) adalah 0,624. Nilai tersebut memang tidak begitu cukup besar namun dapat berpengaruh terhadap Y secara simultan. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel Dependent dan variabel Independent.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari *output* perhitungan dari SPSS versi 24 untuk Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Output Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
1	(Constant)	1,644	5,745
	Integritas	0,439	0,094
	Teamwork	0,221	0,086
	Employee Engagement	0,383	0,088

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : 1,644

b_1 : 0,439

b_2 : 0,221

b_3 : 0,383

Sehingga dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,644 + 0,439 X_1 + 0,221 X_2 + 0,383X_3$$

Dari Tabel 7 dan persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta 1,644 artinya apabila nilai Integritas, *Teamwork* dan *Employee Engagement* adalah nol maka nilai Kinerja Karyawan positif 1,644.
- Koefisien regresi X_1 variabel Integritas sebesar 0,439 (tanda positif) artinya setiap penambahan/peningkatan 1 satuan Integritas maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,439 satuan, dan sebaliknya jika turun sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,439 satuan.
- Koefisien regresi X_2 variabel *Teamwork* sebesar 0,221 (tanda positif) artinya setiap penambahan/peningkatan 1 satuan *Teamwork* maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,221 satuan, dan sebaliknya jika turun sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,221 satuan.
- Koefisien regresi X_3 variabel *Employee Engagement* sebesar 0,383 (tanda positif) artinya setiap penambahan/peningkatan 1 satuan *Employee Engagement* maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,383 satuan, dan sebaliknya jika turun sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,383 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi maka didapat koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya persentase (%) pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut merupakan nilai koefisien determinasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Output Koefisien Determinasi (R^2)*Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,624 ^a	0,389	0,366	3,186

*a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Integritas, Teamwork**b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,389. Hal ini dapat disimpulkan Integritas (X_1), Teamwork (X_2) dan Employee Engagement berkontribusi 38,9% terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel Dependent dan variabel Independent.

Pengujian Hipotesis

Uji – t (Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara parsial yaitu dengan menguji setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil output spss versi 24, hasil uji – t variabel Integritas (X_1), Teamwork (X_2) dan Employee Engagement (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Output Uji Hipotesis Uji – t*Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,644	5,745		0,286	0,775
	Integritas	0,439	0,094	0,414	4,667	0,000
	Teamwork	0,221	0,086	0,228	2,573	0,012
	Employee Engagement	0,383	0,088	0,390	4,358	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dijelaskan mengenai hasil perhitungan

Untuk variabel integritas, diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,667 > 1,990$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

a. Untuk variabel *teamwork*, diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,573 > 1,990$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Untuk variabel *employee engagement*, diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,358 > 1,990$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji – F (Simultan)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara simultan yaitu dengan menguji secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil *output* spss versi 24, hasil uji – F variabel Integritas (X_1), Teamwork (X_2) dan Employee Engagement (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Output Hipotesis Uji – F*ANOVA^a*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	510,885	3	170,295	16,780	0,000 ^b
	Residual	801,742	79	10,149		
	Total	1312,627	82			

*a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Integritas, Teamwork*

Berdasarkan Tabel 10 di atas, hasil pengolahan SPSS 24 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,780 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan $df : n-k-1 = 83-3-1 = 79$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,720. Karena nilai $F_{hitung} = 16,780$ lebih besar $F_{tabel} = 2,720$, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Integritas, *Teamwork*, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya dan telah menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Kriteria jawaban responden dapat menentukan apakah jawaban responden tersebut masuk dalam kategori Buruk Sekali, Buruk, Baik, atau Baik Sekali. Di bawah ini merupakan hasil dari jawaban responden terhadap setiap pernyataan variabel:
 - a. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata 3,39 yang berasumsi bahwa setiap responden yang mengisi butir pernyataan variabel kinerja karyawan dalam kategori baik, hal demikian diperkuat dengan nilai Modus yang memiliki nilai 3 yang berarti rata-rata responden yang berjumlah 83 orang menjawab mayoritas setuju untuk setiap pernyataan butir variabel kinerja karyawan. Variabel Kinerja Karyawan memiliki skor total 3380, skor minimal 996, dan skor maksimal 3984. Dalam hal ini skor total variabel kinerja karyawan berada di daerah 2988 – 3984, yang berarti skor total variabel kinerja karyawan berada dalam Kategori Baik.
 - b. Variabel Integritas nilai rata-rata 3,53 yang berasumsi bahwa setiap responden yang mengisi butir pernyataan variabel integritas dalam kategori baik, hal demikian diperkuat dengan nilai Modus yang memiliki nilai 4 yang berarti rata-rata responden yang berjumlah 83 orang menjawab mayoritas sangat setuju untuk setiap pernyataan butir variabel integritas. Variabel Integritas memiliki skor total 2932, skor minimal 830, dan skor maksimal 3320. Dalam hal ini skor total variabel integritas berada di daerah 2490 – 3320, yang berarti skor total variabel integritas berada dalam Kategori Baik.
 - c. Variabel *Teamwork* nilai rata-rata 3,42 yang berasumsi bahwa setiap responden yang mengisi butir pernyataan variabel *teamwork* dalam kategori baik, hal demikian diperkuat dengan nilai Modus yang memiliki nilai 3 yang berarti rata-rata responden yang berjumlah 83 orang menjawab mayoritas setuju untuk setiap pernyataan butir variabel *teamwork*. Variabel *Teamwork* memiliki skor total 2835, skor minimal 830, dan skor maksimal 3320. Dalam hal ini skor total variabel *teamwork* berada di daerah 2490 – 3320, yang berarti skor total variabel *teamwork* berada dalam Kategori Baik.
 - d. Variabel *Employee Engagement* nilai rata-rata 3,49 yang berasumsi bahwa setiap responden yang mengisi butir pernyataan variabel *employee engagement* dalam kategori baik, hal demikian diperkuat dengan nilai Modus yang memiliki nilai 3 yang berarti rata-rata responden yang berjumlah 83 orang menjawab mayoritas setuju untuk setiap pernyataan butir variabel *employee engagement*. Variabel *Employee Engagement* memiliki skor total 3474, skor minimal 830, dan skor maksimal 3320. Dalam hal ini skor total variabel *employee engagement* berada di daerah 2988 – 3984, yang berarti skor total variabel *employee engagement* berada dalam Kategori Baik.
2. Integritas (X_1) teruji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,667 lebih besar dari t_{tabel} 1,990 menunjukkan bahwa Integritas semakin diterapkan dan dimiliki pada setiap karyawan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi semakin meningkat dan akan tetap selalu menjalankan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan serta patuh pada semua peraturan perusahaan.
3. *Teamwork* (X_2) teruji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,573 lebih besar dari t_{tabel} 1,990 menunjukkan bahwa *Teamwork* akan menjadi faktor meningkatkan Kinerja Karyawan yang dapat berkontribusi cukup baik. Karena, dengan menerapkan *teamwork* pada setiap individu karyawan akan memupuk rasa kebersamaan yang sangat kuat dalam melakukan pekerjaan berat maupun ringan.
4. *Employee Engagement* (X_3) teruji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,358 lebih besar dari t_{tabel} 1,990 menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu menjawab bahwa jika karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan / organisasi maka karyawan akan selalu senang dengan melakukan pekerjaannya, tidak menjadikan pekerjaan berat sebagai beban besar yang harus dipikul. akan tetapi, merasa dengan senang hati melakukannya dengan perasaan bangga dan bahagia karena telah bekerja pada perusahaan serta ingin bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Maka hal demikian sangat baik untuk Kinerja Karyawan.
5. Dari hasil uji secara simultan diketahui bahwa variabel integritas, *teamwork*, dan *employee engagement* teruji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 16,780 lebih besar dari F_{tabel} 2,720. Dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.
6. Dari persamaan regresi, terlihat bahwa nilai R (Koefisien Korelasi) Integritas (X_1), *Teamwork* (X_2) dan *Employee Engagement* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,624. Nilai tersebut memang tidak begitu cukup besar namun dapat berpengaruh terhadap Y secara simultan. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel *Dependent* dan variabel *Independent*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan hasil uji t disimpulkan bahwa secara parsial, variabel integritas, *teamwork*, dan *employee engagement* masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa integritas semakin diterapkan dan dimiliki pada setiap karyawan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi semakin meningkat dan akan tetap selalu menjalankan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan serta patuh pada semua peraturan perusahaan. *Teamwork* akan menjadi faktor meningkatkan Kinerja Karyawan yang dapat berkontribusi cukup baik. Karena, dengan menerapkan *teamwork* pada setiap individu karyawan akan memupuk rasa kebersamaan yang sangat kuat dalam melakukan pekerjaan berat maupun ringan. *Employee Engagement* mampu menjawab bahwa jika karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan / organisasi maka karyawan akan selalu senang dengan melakukan pekerjaannya, tidak menjadikan pekerjaan berat sebagai beban besar yang harus dipikul. Hasil uji F, disimpulkan bahwa secara simultan variabel integritas, *teamwork*, dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain model regresi linier berganda cocok (*fit*).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada segenap pihak yang telah berkontribusi baik materil maupun imateril sehingga penelitian ini berjalan dengan baik. Semoga penelitian ini memberikan sumbangan bagi khazanah keilmuan manajemen.

REFERENCES

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Armstrong, Michael. 2014. *Armstrong's Handbook Of Human Resources Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Bachtiar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.
- Bakker, B.A., and Leiter, P.M. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Burn, Shawn M. 2004. *Groups Theory and Practice*. Canada: Thomson & Wadsworth.
- Dwi Prawani, Sri Rejeki, Dan Jefri Heridiansyah. 2013. Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal Stie Semarang*. Vol 5. No. 3. Edisi Oktober 2013 (ISSN: 2252-7826).
- Eva Silviani Lawasi, Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5 No.1*. Malang: Universitas Merdeka Malang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- James Campbell Q. and Debra L. Nelson. 2011. *Principles of Organizational Behavior*. Canada: south-western College.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. 2013. *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill.
- Karina, 2013, Modul Aplikasi SPSS, Serang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Bina Bangsa Banten.
- Kruse. 2012. What is Employee Engagement. *Forbes Leadership*.
- Lawasi, Eva Silviani, Triatmanto, Boge. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. (Malang: Jurnal Manajemen. Vol. 5. No. 1)
- MacLeod, D and Clarke, N. 2009. *Engaging for Success: Enhancing performance through employee engagement*. Department for Innovation, Business and Skills. London.
- Manurung, Laurensius. 2010. *Strategi dan Inovasi Model Bisnis Meningkatkan Kinerja Usaha*. Jakarta: PT Gramedia.
- Marciano, P.L. 2010. Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with the Principles of RESPECT. Mexico: McGraw Hill.
- Muri, Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Peterson, C. & Seligman, M.E. 2014. *Integrity In Character Strengths and Virtues: A Hanbook And Classification*. Oxford: Oxford University Press.
- Petrick, J.A. and Quinn, J.F. 2000. The Integrity Capacity Construct And Moral Progress In Business. *Journal Of Business Ethics*. 34 (3-4). Ston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C.R. 1961. *on becoming a person: a therapist's view of psychotherapy*.
- Schaufeli, W.B. Demerouti, E. Bakker, A.B. De Boer, E. 2003. Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*. 62.
- Sinambel, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suryani, Hendryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: PRENADAMEDIA Group
- Tenner, A.R. dan DeToro, I.J. 1992. *Total Quality Management : Three Stepps To Continuous Improvement*. Reading. MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Truss, C. dkk. 2014. *Employee Engagement in Theory and Practice*. New York: Routledge.
- Viswesvaran, Chockalingam & Ones, Deniz S. 2000. Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection And Assessment*. Vol. 8.
- Yusuf, F. A. (2019). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Jurnal Ilmiah versi 0.2*. Serang: Universitas Bina Bangsa.
- Agatha.Christine. Panggiki, B. Lumanauw. G.G. Lumintang. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. (Manado: Jurnal EMBA.Vol. 5 No. 2. September)
- Anggraini Sukmawati dkk.. 2015. *Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kinerja UMK di Kota Bogor*. (Bogor: Jurnal Manajemen. Vol. XIX. No. 2. Juni)

- Ariyandoko. Yuni. 2016. *Peran Integritas Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik Departemen Personalia Dan Departemen Pendidikan Dan Pelatihan*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Hadi Sunaryo. Andi Febriyan Eka Muhti. M. Khoirul ABS. *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember*. Integritas. Jurnal Stie Semarang. Vol 5. No.3. Edisi Oktober 2013
- Irvanto, Wahyu. dan Fanida, Eva Hany. 2012. *Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur*. Semarang: Universitas Semarang.
- Nurfajar. M. Syafiq Marzuqi. dan Nika Rohmayati. 2018. *Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 20. No. 01.
- Sambudi Hamali. 2017. *Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Bisnis Pada Industri Kecil Pakaian Jadi Kota Bandung*. Jakarta
- Sartono. Lidya Natalia. 2017 *Pengaruh Kerja Tim Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat*. Kalimantan Barat: Jurnal Pendidikan.
- Yusnaena. dan Sahril. 2013. *Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*. *Menara Ilmu*. Vol. IX. No. 42. November 2013.
- BPSDM Provinsi Riau. 2017. “Pembangunan Budaya Integritas”. Pemerintah Provinsi Riau. Riau. www.bpsdm.riau.go.id (Juli 2017).
- Satria. 2016. “Teori Kinerja (Pengertian, Pengukuran, Penilaian, Faktor Yang Mempengaruhi dan Tujuan Penilaian Kinerja)”. Materi Belajar. Jakarta. www.materibelajar.com (21 April 2018).