

Analisis *Employee Engagement* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Di RSUD Kota Mataram

¹Eka Safitri, ²Nizar Hamdi, ³Rosyia Wardani

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

¹ekasftri51@gmail.com, ²nizar_hamdi@yahoo.com, ³rosyia3112@gmail.com
(085337659736)

Abstract

The purpose of this research is to find out several things, namely: (1) the influence of employee engagement on organizational commitment, (2) the influence of training on organizational commitment, (3) the influence of employee engagement on employee performance, (4) the influence of training on employee performance, (5) the influence of organizational commitment on employee performance, (6) the influence of employee engagement on employee performance through organizational commitment, (7) the influence of training on employee performance through organizational commitment. The sample used was 92 employees of the Mataram City Regional Hospital. The data collection technique used in this research was a statement in the form of a questionnaire, using path regression analysis models 1 and 2. The results of this research show that: (1) employee engagement has a significant effect on organizational commitment because $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $3.093 > 1.987$, (2) training has a significant effect on organizational commitment because $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $4.084 > 1.987$, (3) employee engagement does not have a significant effect on employee performance because $t \text{ count} < t \text{ table}$, namely, $1,719 < 1,987$, (4) training has a significant effect on employee performance because the $t \text{ value} > t \text{ table}$ is, $4,952 > 1,987$, (5) organizational commitment has an effect on employee performance because the $t \text{ value} > t \text{ table}$, namely $4,747 > 1,987$, (6) employee engagement has a significant effect on employee performance through organizational commitment with a direct effect value of 0.142 which is greater than the in direct effect of 0.149, (7) training has no significant effect on employee performance through organizational commitment with a direct effect value of 0.381 with an in direct effect value of 0.156.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu: (1) pengaruh employee engagement terhadap komitmen organisasional, (2) pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional, (3) pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai, (4) pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, (5) pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, (6) pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional, (7) pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Sample yang digunakan sebanyak 92 orang pegawai RSUD Kota Mataram. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan berbentuk kuesioner, dengan menggunakan analisis path regresi model 1 dan 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) employee engagement berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,093 > 1,987$, (2) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4,084 > 1,987$, (3) employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu, $1,719 < 1,987$, (4) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu, $4,952 > 1,987$, (5) komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, yaitu $4,747 > 1,987$, (6) employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional dengan nilai direct effect sebesar 0,142 lebih besar dari in direct effect sebesar 0,149, (7) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional dengan nilai direct effect sebesar 0,381 dengan nilai in direct effect sebesar 0,156.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi pada era globalisasi ini menuntut setiap organisasi dapat terus berkembang. Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya, karena diharapkan aset-aset yang dimiliki perusahaan akan menjadi indikator kuat dalam menunjang kinerja organisasi. Salah satu aset yang harus dipertahankan adalah sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Eri Susan, 2019). Menurut (Hakim Lukman, 2018) salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *employee engagement*. Dengan membuat komitmen organisasional bagi pegawai melalui employee engagement atau membuat karyawan terikat dengan organisasi, dan membuat program pelatihan yang baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis dimana pegawai merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Ramadhan et al., 2014). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu (Rozalena dan Dewi, 2017:108).

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Komitmen organisasional dapat ditinjau berdasarkan karakteristik individual setiap pegawai. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai.

No	Nama Bagian Instansi	KinrjaPegawai		
		Januari-April	Mei-Agustus	September-Desember
1	Keuangan	3.89	3.91	3.89
2	Gizi	4.18	4.17	4.17
3	Rawatjalan	3.96	3.96	3.92
4	Kepegawaian	3.96	4.08	4.16
5	Rekam medik	3.39	3.65	3.54
6	IRNA 1B	4.15	4.02	4.06
7	IRNS 2	3.91	3.92	4.00
8	RAWAT INAP	3.02	3.10	3.24

Sumber: dara primer diolah 2023

Total score	Klasifikasi Nilai	
	Interval Nilai	Kategori
A	$>4.25-5$	Kinerja sangat baik
B	$>3.40-\leq 4.20$	Kinerja tinggi
C	$>2.60-\leq 3.40$	Kinerja sesuai standar
D	$>1.80-\leq 2.60$	Kinerja rendah
E	$\geq 1-\leq 1.80$	Kinerja tidak aktif

Sumber: RSUD Kota Mataram

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu 1 tahun di RSUD Kota Mataram tahun 2022, kinerja pegawai bulan januari-desember yang tertinggi adalah bagian instansi gizi dan kinerja pegawai terendah adalah instansi bagian rawat inap. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam satu tahun terakhir paling tinggi adalah instansi bagian gizi. Namun hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di RSUD Kota Mataram masing-masing instansi menunjukkan hasil yang bagus dan berbeda-beda

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Dimana kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memerikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk di jawab. Kemudian wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

Uji instrumen data

1. Uji validitas
2. Uji realibilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas
2. Uji multikolinearitas
3. Uji heteroskedastisitas

Analisis jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode jalur (path analysis). Analisis jalur path merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk memaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis regresi linier Berganda

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui employee engagement dan pelatihan terhadap komitmen organisasi. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Z = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Ket:

Z= komitmen organisasi

α = konstanta

x_1 = employee engagement

x_2 = pelatihan

e=eror

Uji hipotesis

Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

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, apabila >0.05 .

Uji Multikolinearitas

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

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian residu ke residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian 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

Analisi Regresi Linear Berganda

Regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (employee engagement dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) melalui variabel intervening (komitmen organisasional). Analisis regresi menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Regresi 1

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.623	.430		1.447	.151		
	X1 Employee Engagement	.441	.113	.367	3.903	.000	.720	1.389
	X2 Pelatihan	.400	.098	.384	4.084	.000	.720	1.389

a. Dependent Variable: Z_Komitmen Organisasional

Hasil regresi 1 ini anatar lain:

Hasil persamaan diatas menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dari nilai standardized coefficients betasebesar 0,367 dengan tingkat signifikan 0,000 dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dari nilai standardized coefficient betasebesar 0,384 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Regresi 2

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.723	.304		2.381	.019		
	X1 Employee Engagement	.147	.085	.142	1.719	.089	.615	1.626
	X2 Pelatihan	.341	.074	.381	4.592	.000	.607	1.649
	Z Komitmen Organisasional	.351	.074	.407	4.747	.000	.568	1.761

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Hasil dari regresi model 2 ini antara lain :

Hasil persamaan diatas menunjukkan bahwa eomloyee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari standardized ciefficients sebesar 0,142 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,089, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai standardized coefficient sebesar 0,381 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diliat dari standardized coefficients 0,407 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000.

Pengaruh *Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di RSUD Kota Mataram*

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Dari perhitungan analisis jalur dapat diketahui pengaruh langsung *employee engagement*(X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen organisasional (Z) adalah sebesar 0,142.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen organisasional (Z) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Indirect Effect} &= P1 \times P5 \\
 &= 0,367 \times 0,407 \\
 &= 0,149
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebesar 0,149.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total digunakan untuk menentukan signifikan pengaruh mediasi, jika pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh lebih besar maka pengaruh mediasi tidak signifikan, namun jika pengaruh mediasi mempunyai

pengaruh lebih besar, maka mempunyai pengaruh yang signifikan. Pengaruh total dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Effect} &= P3+(P1 \times P5) \\ &= 0,142 + (0,367 \times 0,407) \\ &= 0,142 + 0,149 \\ &= 0,291 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui pengaruh total variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.291 yang lebih besar dari pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis keenam terbukti, sehingga hipotesis yang berbunyi *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional **diterima**.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di RSUD Kota Mataram

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Dari perhitungan analisa jalur dapat diketahui pengaruh langsung pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,381.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect} &= P2 \times P5 \\ &= 0,384 \times 0,407 \\ &= 0,156 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebesar 0,156.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

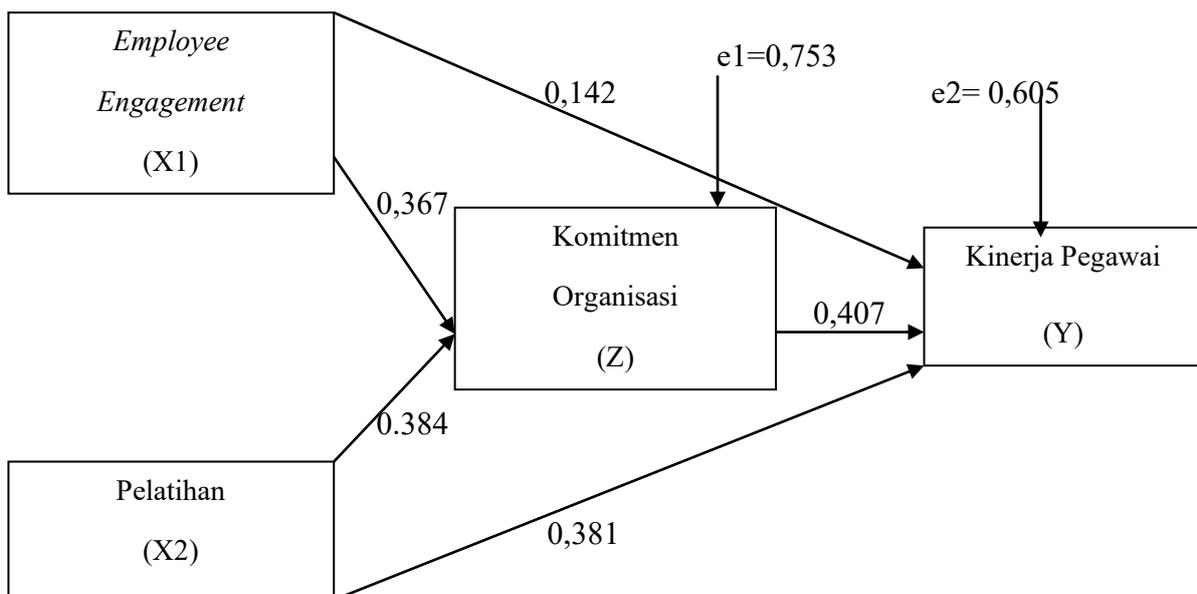
Pengaruh total digunakan untuk menentukan signifikan pengaruh mediasi, jika pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh lebih besar maka pengaruh mediasi tidak signifikan, namun jika pengaruh mediasi mempunyai pengaruh lebih besar, maka mempunyai pengaruh yang signifikan.

Pengaruh total dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total effect} &= P4 + (P2 \times P5) \\
 &= 0,381 + (0,384 \times 0,407) \\
 &= 0,381 + 0,156 \\
 &= 0,537
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui pengaruh total variabel (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,537 yang lebih besar dari pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis ketujuh berbunyi, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional **ditolak**.

Model Jalur Kompleks



PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Mataram dengan jumlah responden sebanyak 92 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan kemudian kuesioner tersebut dianalisis. Demografi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang, dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 57 orang, dengan usia 21-30 tahun sebanyak 58 orang. Persepsi pegawai terhadap indikator employee engagement (X1) dengan rata-rata nilai 4,15 (Tabel 4.4) memperlihatkan hasil yang

baik. Persepsi pegawai terhadap indikator pelatihan (X2) dengan nilai rata-rata 4.09 (Tabel 4.5) memperlihatkan hasil yang baik. Persepsi pegawai terhadap indikator kinerja pegawai (Y) dengan rata-rata nilai 4,17 (Tabel 4.6) memperlihatkan hasil yang baik. Persepsi pegawai terhadap indikator komitmen organisasional (Z) dengan rata-rata nilai 4,00 (Tabel 4.7) memperlihatkan hasil yang baik.

Uji validitas memperlihatkan hasil yang valid pada seluruh pernyataan dalam kuesioner masing-masing variabel yang memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-kritis. Pada uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel peneliti memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner tersebut reliabel dan uji realibilitas terpenuhi

1. Pengaruh *employee* terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasional di RSUD Kota Mataram. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa nilai t hitung: 3,903 lebih besar dari t tabel: 1,987 dengan tingkat signifikan pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Muhamad Mardiansyah & Rusdiah, 2022) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

2. Pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap komitmen organisasional di RSUD Kota Mataram. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa t hitung: 4,084 lebih besar dari t tabel: 1,987 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Adisaksana et al., 2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional

3. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Mataram, dibuktikan dengan hasil uji t dimana besarnya angka signifikan. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.17 diatas menunjukkan t hitung 1,719 lebih kecil dari t tabel 1,987 dengan tingkat signifikan pada 0,089 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Rahmadalena et al., 2020) yaitu variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Mataram. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa nilai t hitung: 4,592 lebih besar dari t tabel: 1,987 dengan tingkat signifikan pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Fakhri et al., 2021)

pada penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Mataram. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung: 4,747 lebih besar dari t tabel: 1,987 dengan tingkat signifikan pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Steve et al., 2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasional juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional

Diketahui *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di RSUD Kota Mataram menunjukkan pengaruh signifikan, dapat dilihat dari hasil analisis data menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung dengan pengaruh total. Pengaruh langsung yang diberikan variabel *employee engagement* di RSUD Kota Mataram sebesar 0,142 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,149. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hakim Lukman, 2018) menunjukkan bahwa *employee engagement* melalui komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di RSUD Kota Mataram menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan, dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung yang diberikan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Mataram sebesar 0,381, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,156, artinya pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Novianti Putri S., 2017) menyatakan bahwa besarnya pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada pegawai

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Employee engagemnet berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di RSUD Kota Mataram. Dengan nilai t hitung 3,903 lebih besar dari t tabel 1,987 pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di RSUD Kota Mataram. Dengan nilai t hitung sebesar 4,084 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 pada taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Mataram. Dengan nilai t hitung sebesar 1,719 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,987 pada taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Mataram, dengan nilai t hitung sebesar 4,952 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987, pada taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$
5. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Mataram. Dengan nilai t hitung sebesar 4,592 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 pada taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
6. Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di RSUD Kota Mataram dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,142 lebih kecil dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,149
7. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di RSUD Kota Mataram dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,381 lebih besar dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,156

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaksana, H., Siti Astuti, E., & Al Musadieq, M. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional*. 18(2), 136–145.
- Eri Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2, 952–962.

- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas *Diponegoro Journal of ...*, 9, 59–78. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31490>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semaang.
- Hakim Lukman, M. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di RSU Aisyiyah Purworejo*.
- Muhamad Mardiansyah, & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 25–38. <https://doi.org/10.55927/jambak.v1i1.367>
- Rahmadalena, T., Darma, U. B., & Darma, U. B. (2020). *Pengaruh Employee Engagement , Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bukit Asam , TBK*. 3(2), 68–76.
- Ramadhan, N., Sembiring, J., & Karyawan, K. (2014). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DI HUMAN CAPITAL CENTER*. 47–58.
- Steve, Y., Madio, E., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2014). *Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta