PENGARUH *EMPLOYER BRANDING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL* INDOMARET KOTA PRABUMULIH

S K R I P S I

Oleh

HAFIAH PARADILLA

22 22 0017

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2026

PENGARUH *EMPLOYER BRANDING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL* INDOMARET KOTA PRABUMULIH

S K R I P S I

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

HAFIAH PARADILLA

22 22 0017

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2026

PENGARUH EMPLOYER BRANDING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RETAIL INDOMARET KOTA PRABUMULIH

Dipersiapkan dan disusun oleh:

HAFIAH PARADILLA
22 22 0017
MANAJEMEN

Telah Di Pertahankan Di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 2026

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua	**: Sri Ermeila, S.E., M.Si**	.....
Anggota	**: Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si**	.....
Anggota	**: Ria Astri Yani, S.E., M.Si**	.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,

Esty Nariliza, S.E., M.P

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: HAFIAH PARADILLA
NPM	: 22 22 0017
Program Studi	: MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian	: PENGARUH EMPLOYER BRANDING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RETAIL INDOMARET KOTA PRABUMULIH
Tanggal Persetujuan	:

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua Pembimbing	Anggota Pembimbing
Sri Ermeila, S.E., M.Si	**Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,

Esty Naruliza, S.E., M.P

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Hafiah Paradilla
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang, 17 April 2004
Program Studi	: Manajemen
NPM	: 22.22.0017

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Semua data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang tercantum dalam bagian pembahasan dan kesimpulan karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, merupakan hasil pengamatan, penelitian, analisis dan pemikiran pribadi saya yang dilakukan di bawah bimbingan dosen pembimbing yang telah ditentukan.
2. Karya ilmiah ini sepenuhnya merupakan hasil tulisan saya dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh gelar akademik di Universitas IBA ataupun di peguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, termasuk pencabutan gelar yang diperoleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 2026

Yang membuat pernyataan



HAFIAH PARADILLA

NPM. 22.22.0017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN:

Motto :

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."
(QS. Al-Insyirah: 5–6)

“Hasil yang besar, berasal dari proses yang kecil”
-Penulis-

"Kebahagiaan tumbuh dari kemampuan untuk mensyukuri hal-hal kecil dan menghargai kesederhanaan"
-Penulis-

Dengan segala kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada :
Allah SWT Sang Maha Pencipta
Kedua Ayah
Kedua Ibu
Kakak dan adikku
Para pendidikku yang sangat kuhormati
Teruntuk calon pendamping hidupku
Teman – teman seperjuangan
Dan almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Employer Branding* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Retail* Indomaret Kota Prabumulih" ini tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi, Universitas IBA Palembang.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai hambatan dan tantangan yang dihadapi dan penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan juga pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Namun, atas pertolongan Allah SWT serta dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah berjasa, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Lily Rahmawati Harahap, S.E., M.M selaku Rektor Universitas IBA Palembang
2. Ibu Esty Naruliza S.E., M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang
3. Ibu Dr. Titin Vegirawati, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang
4. Ibu Dra. Endang Kusdia Ningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang

5. Bapak Albizia Pasmawijaya Putera, S.E., M.M., CPMA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang
6. Ibu Ria Astri Yani, S.E., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang merangkap Penelaah dalam penelitian ini dari awal hingga akhir skripsi
7. Ibu Sri Ermeila, S.E., M.Si sebagai dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, sekaligus Sebagai Ketua Pembimbing dalam penelitian ini yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir skripsi
8. Bapak Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si sebagai dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, sekaligus Sebagai Anggota Pembimbing dalam penelitian ini yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir skripsi
9. Seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi yang telah membantu saya dalam banyak hal
10. Kepada kedua ayah saya Bapak Hendrik dan Bapak Juni Derita Saut Martua Pasaribu dan kedua Ibu saya Ibu Leka Susiani dan Ibu Asmawati yang saya cintai dan banggakan, terima kasih atas segala doa, dukungan, dan pengorbanan kalian yang telah mengusahakan semuanya untuk saya. Segala pencapaian ini tidak terlepas dari dukungan serta doa yang kalian berikan selama ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai salah satu bentuk rasa hormat dan terima kasih kepada kalian semua

11. Kepada Kakak, Adik – adikku, dan keluarga besarku Terima kasih banyak sudah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini
12. Untuk seseorang yang sangat saya sayangi, teman dan sahabat, serta orang – orang baik yang telah dipertemukan di perjalanan ini yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terima kasih banyak sudah menjadi bagian dari perjalanan ini, telah hadir menemani dan menjadi tempat pulang ketika hari – hari terasa berat dan lelah. Terima kasih untuk selalu memberikan dukungan, doa, dan meyakinkan penulis bahwa semuanya akan baik – baik saja dan bisa dilewati. Semoga segala kebaikan dan doa yang telah diberikan mendapatkan balasan yang terbaik di kemudian hari
13. Terakhir, Terima kasih yang luar biasa untuk diri sendiri yang selama ini telah mampu untuk bertahan sejauh ini, tetap melangkah dan bangkit walaupun ketika semua keadaan terasa berat, selalu mencoba dan berusaha meskipun dipenuhi keraguan dan banyak hal yang pastinya tidak berjalan sesuai dengan rencana dan keinginan, tidak ada kata lelah dan selalu percaya Allah SWT bahwa ini semua akan terlewati dan saya mampu untuk melewati perjalanan panjang ini dengan semua usaha, air mata dan pengorbanan yang tidak akan sia – sia. Terimakasih kepada Hafiah Paradilla telah bertahan dan tidak mudah menyerah untuk sampai di titik ini

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Palembang, 2026

Penulis

Hafiah Paradilla

ABSTRAK

PENGARUH *EMPLOYER BRANDING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL* INDOMARET KOTA PRABUMULIH

Oleh :

Hafiah Paradilla
Penulisan Skripsi ini dibawah bimbingan
Sri Ermeila, S.E., M.Si
Sebagai Ketua
Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si
Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employer Branding* yang berkaitan dengan citra perusahaan sebagai tempat bekerja dan *Employee Engagement* yang mencerminkan keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan maupun perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret di Kota Prabumulih. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret di wilayah Prabumulih Timur yang terdiri dari 10 toko operasional dan seluruh karyawan berjumlah sebanyak 53 orang. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Employer Branding* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0.425. Sementara itu, variabel *Employee Engagement* berpengaruh siginifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0.012. Secara simultan, *Employer Branding* dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret di Kota Prabumulih dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0.000 dan F hitung sebesar 18.730.

Kata Kunci : *Employer Branding, Employee Engagement,* Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYER BRANDING AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INDOMARET RETAIL COMPANY IN PRABUMULIH

By :

Hafiah Paradilla
The writing of this thesis is under the guidance of
Sri Ermeila, S.E., M.Si
As Chairperson
Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si
As Member

This study aims to determine the effect of employer branding which relates to a company's image as a workplace and employee engagement which reflects employees' commitment and involvement in their work and the company on employee performance at Indomaret retail stores in Prabumulih City. This is a quantitative study. The data used in this study are primary data, collected via a questionnaire. The population in this study consists of all Indomaret employees in the East Prabumulih region, which comprises 10 operational stores and a total of 53 employees. The sampling technique used was saturation sampling.

The results indicate that the Employer Branding variable does not have a significant effect on Employee Performance, with a significance value of 0.425. Meanwhile, the Employee Engagement variable has a significant effect on Employee Performance, with a significance value of 0.012. Simultaneously, Employer Branding and Employee Engagement have a significant effect on Employee Performance at the Indomaret retail company in Prabumulih City, with a significance value of 0.000 and an F-calculated value of 18.730.

Keywords : Employer Branding, Employee Engagement, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
PERNYATAAN ..... **iii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN: ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
ABSTRAK ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis 9
1.5.2 Kerangka Teoritis 12
1.5.3 Hipotesis 15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **17**
2.1 Manajemen Sumber daya Manusia 17
2.1.1 Pengertian Sumber daya Manusia 17
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.2 Employer Branding 21
2.2.1 Pengertian Employer Branding 21
2.2.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi *Employer Branding* 21
2.2.3 Indikator Employer Branding 24
2.3 Employee Engagement 25
2.3.1 Pengertian Employee Engagement 26
2.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* 27
2.3.3 Indikator Employee Engagement 28
2.4 Kinerja Karyawan 30
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 30
2.4.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 31
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan 36
BAB III METODE PENELITIAN **40**
3.1 Objek Penelitian 40
3.2 Desain Penelitian 40
3.3 Operasional Variabel 41
3.4 Populasi dan Sampel 44
3.4.1 Populasi 44
3.4.2 Sampel 44
3.5 Metode Penarikan Sampel 44

3.6 Prosedur Pengambilan Data 45
a) Kuesioner 45
b) Observasi....45
3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas 45
3.7.1. Uji Validitas....46
3.7.2. Uji Reliabilitas 47
3.8 Uji Asumsi Klasik....47
3.8.1. Uji Normalitas 47
3.8.2. Uji Heterokedastisitas....48
3.8.3. Uji Multikolinearitas....48
3.9 Uji Hipotesis 48
3.9.1. Uji Simultan (F) 48
3.9.2. Uji Parsial (t)....49
3.10 Metode Analisis 49
3.10.1. Analisis Kuantitatif....49
3.10.2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda....50
3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2) 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....52
4.1 Gambaran Umum PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET) 52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 52
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan 53
4.1.3 Logo Perusahaan....53
4.2 Data Demografi Responden 53
4.2.1 Indentifikasi responden berdasarkan Jenis Kelamin 54
4.2.2 Indentifikasi responden berdasarkan Usia....54
4.2.3 Indentifikasi responden berdasarkan Lama Bekerja 54
4.2.4 Indentifikasi responden berdasarkan Posisi/ Jabatan 55
4.2.5 Indentifikasi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
4.3 Tabulasi Kuesioner....56
4.3.1 Tabulasi pernyataan responden berdasarkan variabel *Employer Branding* pada PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET) 56
4.3.2 Tabulasi pernyataan responden berdasarkan variabel *Employee Engagement* pada PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET) 65
4.3.3 Tabulasi pernyataan responden berdasarkan variabel Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET) 74
4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas 88
4.4.1 Uji Validitas....88
4.4.2 Uji Reliabilitas 90
4.5 Uji Asumsi Klasik....90
4.5.1 Uji Normalitas 90
4.5.2 Uji Heterokedastisitas....91
4.5.3 Uji Multikolinearitas....92
4.6 Uji Hipotesis 93
4.6.1 Uji Simultan (F) 93
4.6.2 Uji Parsial (t)....94

4.7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....96
4.8 Koefisien Determinasi (R^2).....97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....99
5.1 Kesimpulan.....99
5.2 Saran.....100
DAFTAR PUSTAKA.....102
LAMPIRAN.....105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Indomaret Prabumulih Timur 2
Tabel 1.2 Hasil observasi awal kondisi operasional pada outlet Indomaret di Kecamatan Prabumulih Timur 3
Tabel 3.1 Operasional Variabel 43
Tabel 4.1 Identifikasi responden bedasarkan jenis kelamin 54
Tabel 4.2 Identifikasi responden berdasarkan usia 54
Tabel 4.3 Identifikasi responden berdasarkan masa kerja 55
Tabel 4.4 Identifikasi responden berdasarkan posisi/jabatan 55
Tabel 4.5 Identifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir 56
Tabel 4.6 Lingkungan kerja di tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja 57
Tabel 4.7 Suasana kerja di perusahaan mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan 57
Tabel 4.8 Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawan 58
Tabel 4.9 Saya memiliki hubunngan kerja yang baik dengan rekan kerja 59
Tabel 4.10 Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja 60
Tabel 4.11 Atasan memberikan dukungan yang baik kepada karyawan dalam bekerja .. 60
Tabel 4.12 Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan 61
Tabel 4.13 Saya merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan 62
Tabel 4.14 Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan 63
Tabel 4.15 Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja 63
Tabel 4.16 Perusahaan mendukung pengembangan karier karyawan 64
Tabel 4.17 Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan 65
Tabel 4.18 Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini 66
Tabel 4.19 Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini 66
Tabel 4.20 Saya merasa ingin terus menjadi bagian dari perusahaan ini 67
Tabel 4.21 Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik 68
Tabel 4.22 Saya bersedia memberikan usaha terbaik dalam bekerja 69
Tabel 4.23 Saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan 70
Tabel 4.24 Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan tempat saya bekerja 71
Tabel 4.25 Saya mampu menyelesaikan perkerjaan seusai dengan tugas yang diberikan 72
Tabel 4.26 Saya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan yang saya miliki 72
Tabel 4.27 Saya berinisiatif membantu pekerjaan tanpa harus diminta terlebih dahulu .. 73
Tabel 4.28 Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan 74
Tabel 4.29 Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan 75
Tabel 4.30 Saya memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik 76
Tabel 4.31 Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya 77
Tabel 4.32 Saya mengetahui pekerjaan yang harus saya selesaikan 78
Tabel 4.33 Perusahaan memberikan dukungan yang membantu saya dalam bekerja 79

Tabel 4.34 Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan 80
Tabel 4.35 Saya memiliki semangat untuk bekerja dengan baik 81
Tabel 4.36 Saya termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal 82
Tabel 4.37 Saya mendapatkan masukan terkait hasil pekerjaan yang saya lakukan..... 83
Tabel 4.38 Atasan memberikan arahan untuk meningkatkan hasil kerja saya..... 84
Tabel 4.39 Perusahaan menerapkan aturan kerja secara jelas kepada karyawan 85
Tabel 4.40 Penilaian kerja dilakukan secara adil 86
Tabel 4.41 Lingkungan kerja mendukung saya dalam bekerja..... 86
Tabel 4.42 Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan 87
Tabel 4.43 Hasil uji validitas Employer Branding..... 88
Tabel 4.44 Hasil uji validitas Employee Engagement 89
Tabel 4.45 Hasil uji validitas Kinerja Karyawan..... 89
Tabel 4.46 Hasil uji reliabilitas Employer Branding, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan 90
Tabel 4.47 *Hasil uji normalitas* 91
Tabel 4.48 Hasil uji multikolinearitas..... 93
Tabel 4.49 Hasil uji Simultan (F)..... 94
Tabel 4.50 Hasil uji Hipotesis : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y..... 94
Tabel 4.51 Hasil Regresi Linear Berganda: Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y 96
Tabel 4.52 Tabel Hasil Koefisien determinasi (R square) 98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian 15
Gambar 4.1 Logo Perusahaan 53
Gambar 4.2 Scatterplot 92

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN 105
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA 110
LAMPIRAN 3 UJI ASUMSI KLASIK 116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang memiliki peran utama dalam aktivitas perusahaan, yang dapat menjadi salah satu peran yang dapat menentukan keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan serta tujuan perusahaan (Ermeila, Aryanti, and Saputra 2025). Pada perkembangan di dunia bisnis semakin hari semakin cepat dan persaingan yang kompetitif menuntut organisasi untuk tidak hanya bersaing dalam hal produk dan layanan, namun juga dalam pengelolaan sumber daya manusia nya. Salah satu kunci utama dalam memenangkan kompetisi di dunia bisnis dan juga untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan ialah dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) dengan kemampuan serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (HM Muhdar 2020). Dan juga salah satu indikator keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) ialah terkait kinerja karyawan yang optimal (Wibowo 2016).

Pada sektor perdagangan, salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia adalah pada sektor industri ritel. Sektor industri ritel menjadi salah satu industri yang sangat bergantung pada tenaga kerja yang adaptif, produktif, dinamis, serta mampu untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan atau konsumen (Awanji, Mawardi, and Utama 2025). Salah satunya yaitu seperti Pt. Indomarco Prismatama yang beroperasi dengan nama Indomaret, yang merupakan jaringan toko kelontong eceran Indonesia dengan lebih dari 23.000 gerai di 32 provinsi (Indomaret n.d.) yang salah satu gerai nya tersebar dibeberapa

wilayah pada kota Prabumulih di provinsi Sumatera Selatan; Prabumulih Timur, Prabumulih Barat, Cambai, Prabumulih Utara, Prabumulih Selatan Dan Rambang Kapak Tengah. Namun pada penelitian ini peneliti berfokus hanya pada wilayah kecamatan Prabumulih Timur yang memiliki beberapa toko operasional Indomaret.

Tabel 1.1
Daftar Indomaret Prabumulih Timur

No.	Nama Outlet	Alamat	Jumlah Karyawan
1.	Indomaret Muara Dua	Muara Dua, Kec. Prabumulih Tim., Kota Prabumulih	5 Orang
2.	Indomaret Jendral Sudirman	Jl. Jenderal Sudirman, Muara Dua, Kec. Prabumulih Tim., Kota Prabumulih	5 Orang
3.	Indomaret Sumatra Prabu	Gn. Ibul, Kec. Prabumulih Tim., Kota Prabumulih	5 Orang
4.	Indomaret Angkatan 45	Jl. Angkatan 45, Muara Dua, Kec. Prabumulih Tim., Kota Prabumulih	5 Orang
5.	Indomaret Lingkar I	Gn. Ibul, Kec. Prabumulih Tim., Kota Prabumulih	5 Orang
6.	Indomaret Lingkar II	Jl. Lingkar Timur, Gn. Ibul, Kec. Prabumulih Tim., Kota Prabumulih	5 Orang
7.	Indomaret Rumdin	Jl. Raya Lintas Timur Palembang - Prabumulih, Gn. Ibul, Kec. Prabumulih Tim., Kota Prabumulih	8 Orang
8.	Indomaret Sumatera	Jl. Sumatera, Gunung Ibul, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih	5 Orang
9.	Indomaret Muara Dua	Jl. Jenderal Sudirman, Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih	5 Orang
10.	Indomaret Tugu Kecil	Jl. Jenderal Sudirman, Tugu Kecil, kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih	5 Orang
		Jumlah	53 Orang

Bedasarkan tabel di atas, penelitian ini dilakukan pada beberapa outlet indomaret yang berada di kota Prabumulih Timur. Pemilihan outlet dilakukan dengan memperhatikan jumlah karyawan yang aktif bekerja dan sesuai dengan

kebutuhan untuk penelitian ini mengenai *Employer Branding, Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan.

Peneliti melakukan observasi untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi operasional objek penelitian yakni pada 10 outlet indomaret di kecamatan Prabumulih Timur tersebut. Hasil observasi menunjukkan bahwa pada setiap outlet memiliki karakter operasional yang berbeda, berikut ringkasan hasil observasi awal yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Hasil observasi awal kondisi operasional pada outlet Indomaret di Kecamatan Prabumulih Timur

No.	Nama Outlet	Kondisi Operasional			
		Jumlah Pelanggan	**Jumlah karyawan/shift**	**Jumlah Shift**	**Pembagian tugas**
1.	Indomaret Muara Dua	Tinggi	2-3 orang	2	Tugas lebih terbagi
2.	Indomaret Jendral Sudirman	Rendah	2-3 orang	2	Merangkap beberapa tugas
3.	Indomaret Sumatra Prabu	Tinggi	2-3 orang	2	Tugas lebih terbagi
4.	Indomaret Angkatan 45	Sedang	2-3 orang	2	Pembagian tugas cukup jelas
5.	Indomaret Lingkar I	Rendah	2-3 orang	2	Merangkap beberapa tugas
6.	Indomaret Lingkar II	Sedang	2-3 orang	2	Pembagian tugas cukup jelas
7.	Indomaret Rumdin	Tinggi	2-3 orang	3	Tugas lebih terbagi
8.	Indomaret Sumatera	Sedang	2-3 orang	2	Pembagian tugas cukup jelas
9.	Indomaret Muara Dua	Rendah	2-3 orang	2	Merangkap beberapa tugas
10.	Indomaret Tugu Kecil	Tinggi	2-3 orang	2	Tugas lebih terbagi

Sumber : Hasil Observasi Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil observasi tersebut, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik operasional pada setiap outlet Indomaret di Kecamatan Prabumulih Timur. Perbedaan kondisi tersebut menyebabkan pengalaman kerja karyawan pada setiap outlet menjadi tidak sepenuhnya sama. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi dasar untuk mengkaji bagaimana persepsi masing – masing karyawan terhadap perusahaan serta tingkat keterikatan terhadap karyawan dengan hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Dalam menghadapi tantangan, menarik karyawan, serta mempertahankan talenta karyawan, adanya strategi *employer branding* dan *employee engagement* menjadi salah satu hal yang sangat penting (Putra and Agussalim 2025). *Employer Branding* merupakan pendekatan strategis yang bertujuan untuk membangun citra perusahaan sebagai tempat kerja ideal melalui penyampaian nilai, budaya, serta manfaat yang ditawarkan kepada karyawan (Awanji et al. 2025). Perspektif terhadap sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari individu nya saja, namun juga dilingkungan organisasi/perusahaan (Astri Yani et al. 2025). Sejalan dengan pandangan tersebut, Erik Meijerink menyatakan *Employer Branding* merupakan upaya sistematis untuk membangun citra organisasi sebagai pemberi kerja, organisasi/perusahaan mengembangkan identitas mereka sebagai pemberi kerja yang sesuai dengan organisasi nya dan bagaimana persepsi orang-orang terhadap organisasi/perusahaan sebagai tempat bekerja (Erik Meijerink 2025).

Citra perusahaan sebagai pemberi kerja tidak berbentuk secara abstrak, namun tercemin dari berbagai aspek yang dirasakan secara langsung oleh karyawan. Aspek tersebut antara lain seperti lingkungan kerja yang nyaman dan

mendukung, kualitas hubungan sosial di tempat kerja yang ditandai dengan rekan kerja yang suportif, kejelasan imbalan ekonomi (gaji dan benefit) yang di terima, serta ketersediaannya kesempatan pelatihan dan pengembangan karier untuk karyawan. Namun pada hasil observasi awal pada 10 outlet Indomaret tersebut, dapat diindikasi bahwa kondisi operasional pada setiap outlet memiliki karakteristik yang berbeda. Terdapat beberapa outlet yang memiliki tingkat kunjungan pelanggan yang tinggi dan sedang sehingga dalam pembagian satu shift umumnya dapat terdiri atas 2 – 4 orang dengan pembagian 2 – 3 waktu shift, dengan pembagian tugas yang lebih terstruktur, seperti kasir, pramuniaga, dan pengelolaan stok barang. Sebaliknya, pada beberapa outlet yang memiliki tingkat kunjungan pelanggan yang relatif rendah dalam pembagian satu shiftnya dapat terdiri atas 2 – 3 orang dengan pembagian 2 waktu shift, sehingga setiap karyawan harus menjalankan beberapa tugas secara bersamaan, seperti melayani transaksi di kasir, mendisplay dan cek stok produk, hingga menjaga kebersihan pada area toko.

Perbedaan kondisi tersebut dapat menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dirasakan dapat berbeda disetiap karyawan. Bagi outlet dengan jumlah personel yang lebih banyak sudah memiliki pembagian tugas yang lebih jelas, sedangkan outlet dengan jumlah personel yang lebih sedikit diperlukannya koordinasi dan kerja sama yang tinggi agar seluruh kegiatan operasional dapat tetap berjalan dengan baik. Selain itu juga, sistem pembagian shift mencerminkan adanya penyesuaian perusahaan terhadap karakteristik operasional masing – masing outlet. Kondisi ini dapat membentuk persepsi karyawan terhadap perusahaan terkait

bagaimana perusahaan mengelola lingkungan kerja, pembagian tugas, serta mengenai dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, tingkat *Employee Engagement* juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Employee engagement* ialah sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berkaitan dengan kontribusi dan perilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, kewargaan organisasi, dan kinerja pegawai (KASWAN 2019). Keterlibatan ini tercermin dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, tekad karyawan untuk bertahan di dalam organisasi, usaha yang diberikan dalam menjalankan tugas, komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemampuan profesional (profisiensi) dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sikap proaktif dalam menghadapi tuntutan dan tantangan kerja. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karyawan dapat memanfaatkan kesempatan tersebut dengan optimal, maka akan dapat memberikan dapat positif terhadap perkembangan perusahaan (Astri Yani et al. 2025). Namun pada praktiknya keterlibatan kerja karyawan tidak selalu berada pada kondisi yang ideal. Berdasarkan observasi awal pada 10 outlet Indomaret tersebut, ditemukan pada setiap outlet memiliki kondisi kerja yang berbeda. Pada outlet yang memiliki kunjungan yang relatif tinggi dan sedang, pembagian tugas serta karyawan yang bertugas cenderung lebih proposional sehingga pelaksanaan pekerjaan lebih terstruktur. Sebaliknya, pada outlet dengan kunjungan yang relatif rendah, karyawan harus dapat menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan selama jam operasional berlangsung dan juga menuntut karyawan untuk bekerja dengan ritme

yang cepat dan mampu untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab operasional dalam waktu yang sama.

Tanggungan beban kerja yang berbeda yang dirasakan antar outlet berpotensi memengaruhi terkait kepuasaan kerja, semangat kerja, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan untuk mampu mengatur dan menjaga kualitas pelayanan sekaligus mampu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan operasional sesuai standar perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap organisasi akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, menjaga komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan, serta mempertahankan semangat kerja meskipun menghadapi dinamika operasional yang berbeda pada setiap gerai. Sebaliknya, apabila tingkat keterikatan karyawan rendah, kondisi kerja yang dihadapi dapat memengaruhi kepuasan dalam bekerja, komitmen terhadap organisasi, maupun keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Selain faktor internal seperti *Employer Branding* dan *Employee Engagement* terdapat juga faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun pada penelitian ini, fokus utamanya diarahkan pada dua faktor utama tersebut yaitu, *Employer Branding* dan *Employee Engagement* mengingat kedua faktor ini diduga memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat dikendalikan secara langsung oleh pihak perusahaan. Dengan memahami dan mengelola kedua faktor tersebut secara efektif, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan memberikan pelayanan yang lebih baik untuk karyawan.

Meskipun sudah ada beberapa penelitian yang membahas terkait pengaruh *Employer Branding* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian ini berfokus pada perusahaan *retail* seperti Indomaret, khususnya pada konteks di kota Prabumulih wilayah Prabumulih Timur yang masih terbatas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji PENGARUH *EMPLOYER BRANDING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL* INDOMARET KOTA PRABUMULIH. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontrbusi teoritis dan praktis dalam pengembangan pengelolaan sumber daya manusia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh *employer branding* dan *employee engagement* baik secara Simultan maupun Parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employer branding* dan *employee engagement* baik secara Simultan maupun Parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret Kota Prabumulih?

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan akan memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) terutama terkait tentang *Employer Branding* dan *Employee Engagement*.

2. Manfaat Praktis

   Bagi perusahaan (Indomaret), penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen Indomaret sebagai masukan dalam hal pengambilan keputusan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya terkait *Employer branding* dan *Employee Engagement*.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan:

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardhi Putra Amdani 2024 dari Universitas Siliwangi Tasikmalaya dengan judul "PENGARUH *EMPLOYER BRANDING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Perawat Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya)", penelitian ini menyimpulkan:

a. Secara keseluruhan, *employer branding* dan *employee engagement* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Perawat Rumah Sakit Jantung Kota Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi antara *employer branding* dan *employee engagement* sebesar 0,448 dan total pengaruh keseluruhan sebesar 44,7% yang demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen menunjukkan hubungan yang kuat dan memiliki kaitan yang erat diantara kedua variabel tersebut terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan.
b. Secara parsial, pada variabel *employer branding* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefesien jalur sebesar 0,486 dan pengaruh total sebesar 30,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employer branding* mempunyai pengaruh cukup kuat dan positif terhadap kinerja karyawan bagian Perawat Rumah Sakit Jantung Tasikmalaya.
c. Secara parsial, *employee engagement* menunjukkan berpengaruh positif dan siginifikan sebesar 0,263 dan pengaruh total sebesar 14% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian Perawat Rumah Sakit Jantung Tasikmalaya.

2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fitri Ramdhani 2022 dari Universitas Hasanuddin Makassar dengan judul "PENGARUH EMPLOYER BRANDING TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH VI MAKASSAR". Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

a. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employer branding* dan *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 38,028 dan nilai siginifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dan juga, nilai R Square sebesar 0,594 yang menunjukkan bahwa *employer branding* dan *employee engagement* mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengadaian Kantor Wilayah VI Makassar sebesar 59,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
b. Berdasarkan hasil dari analisis parsial, variabel *employer branding* menunjukkan pengaruh positif dan siginifikan dengan nilai sebesar 0,027 < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,521 yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik *employer branding* perusahaan maka akan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pengadaian Kantor Wilayah VI Makassar.
c. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memilki pengaruh positif dengan nilai koefesien regresi sebesar 0,264 terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengadaian Kantor Wilayah VI Makassar. Namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena *employee engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,254 > 0,05 yang demikian bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengadaian Kantor Wilayah VI Makassar.

3. Dalam jurnal Maria Ina Widianingrum dkk. tahun 2025 dari Universitas Kristen Maranatha dengan judul “Peran Employer Branding Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta Bandung”. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

Employer branding bepengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,467 dan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai Original Sample sebesar 0,798 yang demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik *employer branding* perusahaan maka kinerja dan kepuasaan kerja karyawan di Universitas Swasta Bandung dapat meningkat.

1.5.2 Kerangka Teoritis

1. *Employer Branding*

   Secara umum *employer branding* merupakan strategi perusahaan dalam membangun citra atau reputasi positif sebagai tempat kerja yang menarik bagi karyawan maupun calon karyawan, dengan tujuan untuk menarik , mempertahankan, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut (Erik Meijerink 2025) *Employer Branding* merupakan upaya sistematis untuk membangun citra organisasi sebagai pemberi kerja, organisasi/perusahaan mengembangkan identitas mereka sebagai pemberi kerja yang sesuai dengan organisasi nya dan bagaimana persepsi orang-orang terhadap organisasi/perusahaan sebagai tempat bekerja.

   Berdasarkan penjelasan mengenai *employer branding,* maka diperlukan indikator sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur persepsi, pengalaman, dan penilaian karyawan terhadap perusahaan sebagai tempat kerja. Yakni sebagai berikut; *Interest value* (daya tarik perusahaaan), *social value* (hubungan sosial di lingkungan kerja), *economic value* (kompensasi dan penghargaan), *development value* (peluang untuk berkembang)

2. *Employee Engagement*

Employee engagement ialah sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berkaitan dengan kontribusi dan perilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, kewargaan organisasi, dan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan menunjukkan rasa antusiasme dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan akan bersedia memberikan usaha yang terbaik demi mencapainya tujuan organisasi atau perusahaan (KASWAN 2019). Karyawan memiliki peran penting sebagai aset utama dalam perusahaan yang dapat memberikan hasil yang optimal apabila karyawan tersebut memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Keterikatan ini mencerminkan sejauh mana karyawan berkomitmen, bersemangat, dan berkontribusi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan penjelasan mengenai *employee engagement,* maka diperlukan indikator sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat keterlibatan, semangat, dan keterikatan karyawannya terhadap pekerjaannya. Yang meliputi sebagai berikut; kepuasaan kerja (rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan), tekad bertahan (keinginan dan kesediaan untuk bekerja dalam jangka panjang), usaha (kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaannya), komitmen organisasi (keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan), profisiensi (kemampuan dalam menyelesaikan dengan efektif dan profesional), dan proaktivitas (sikap aktif dan inisiatif tanpa menunggu perintah).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance)* merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang berkaitan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

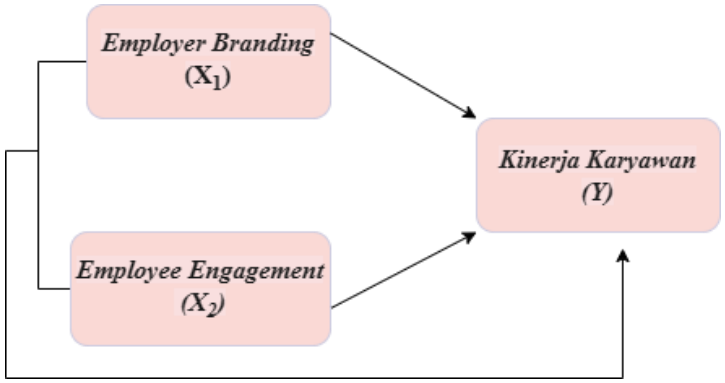
Pencapaian tujuan organisasi yang dibentuk menunjukkan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam suatu organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa dari organisasi tersebut baik secara tim maupun individu (Wibowo 2016). Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Dengan kinerja dapat diketahui sejauh mana kemampuan seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil pekerjaan atau kinerja yang dapat dioptimalkan dan sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela 2016).

Untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yang berkaitan dengan kemampuan, motivasi, dukungan kerja, dll dalam menjalankan pekerjaannya. Yaitu sebagai berikut:

a. *Ability (knowledge and skill)*
b. *Clarity (understanding* atau *role perception)*
c. *Help (organizational support)*
d. *Incetive (motivation* atau *willingness)*
e. *Evalution (coaching and perfomance feedback)*
f. *Validity (valid and legal personnel practices)*
g. *Environment (environment fit)*

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa paradigmanya sebagai berikut:

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian



1.5.3 Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu, Hypo (belum tentu benar) dan Tesis (kesimpulan). jadi, hipotesis ialah anggapan dasar yang perlu diuji oleh peneliti dengan mendalami permasalahan dengan saksama. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diuji sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Ismail and Ilyas 2023).

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Diduga Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Employer Branding dan Employee Engagement baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Retail Indomaret Kota Prabumulih

H_1 : Diduga Ada pengaruh yang signifikan antara Employer Branding dan Employee Engagement baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Retail Indomaret Kota Prabumulih

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik dalam mengelola individu atau manusia melalui organisasi dimana untuk mengatur dan mengendalikan proses tersebut diperlukan sistem yang direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan sehingga dapat mewujudkan sasaran (tujuan) dalam suatu organisasi. Bahwa "*sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan"* (HM Muhdar 2020).

2.1.1 Pengertian Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) ialah semua manusia yang terlibat untuk bekerja dalam mengupayakan dan mencapai suatu tujuan di dalam suatu organisasi tersebut (HM Muhdar 2020). Secara umum, terdapat dua macam sumber daya yang terdapat di dalam suatu organisasi yakni:

1. Sumber daya manusia (*Human Resource)*
2. Sumber daya non manusia (*Non Human Resource)*

Sumber daya manusia (SDM) dapat dipahami sebagai salah satu sumber daya yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut serta peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur dan juga kultur, nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial dalam suatu organisasi tersebut yang akan

memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik (Sinambela 2016).

Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis ialah orang yang bekerja dalam suatu organisasi tersebut yang disebut dengan karyawan. Di dalam manajemen SDM didasari pada suatu konsep dimana setiap karyawan adalah manusia bukan mesin maupun semata menjadi sumber daya bisnis (Ali Yusuf and Maliki 2020).

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja suatu perusahaan atau terkait keberlanjutan dan kelanggengan usaha, artinya sumber daya manusia (SDM) memiliki peran serta dalam proses pengambilan keputusan dalam rangka untuk perkembangan suatu perusahaan. Terdapat dua keyakinan tentang peran serta karyawan di dalam perusahaan, yakni:

1. Jika orang bekerja di dalam suatu perusahaan yang peduli terhadapnya, maka mereka akan cenderung memberikan lebih dari sekedar yang diwajibkan oleh perusahaan.
2. Karyawan yang puas merupakan kondisi awal dari pelanggan yang puas yang pasti akan selalu kembali (Ali Yusuf and Maliki 2020).

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui tujuh area fungsional,yakni:

1. Perencanaan

Sesungguhnya di seluruh aktivitas organisasi manusia pasti diawali dengan perencanaan meskipun sering kali rencana yang dilakukan sering tidak disadari.

Meskipun demikian, perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan mengacu pada usaha organisasi dalam mengidentifikasi implikasi pada perubahan organisasional dan isu bisnis. Selain merencanakan seberapa besaran pegawai yang dibutuhkan tetapi juga direncanakan bagaimana memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan tersebut.

2. *Staffing*

   Staffing ialah proses dimana organisasi memastikan jumlah pekerja sesuai dengan *skill*nya semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi tersebut. Dalam proses ini melibatkan seperti analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia (SDM), rekrutmen, dan seleksi.

3. Pengembangan sumber daya manusia

   Pengembangan organisasi (PO) merupakan proses perbaikan terencana dalam mengembangkan strukturnya, proses, dan sistem untuk memperbaiki efektivitas dan dalam hal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Dengan demikian pengembangan organisasi (PO) dapat membantu semua pekerja atau pegawai operatif untuk menjadi pegawai yang lebih puas dan produktif. Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, tetapi juga terkait perencanaan karier individual, aktivitas organisasi pengembangan dan penilaian kerja yang dirancang untuk membantu pegawai atau karyawan memenuhi kebutuhan karier individual dan kebutuhan organisasi sehingga kedua nya dapat dipenuhi.

4. Kompensasi dan benefit

Bentuk sistem kompensasi yang bijak dengan memberikan *reward* yang memadai dan berkeadilan *(equitable)* yang salah satu atau kombinasi hal berikut:

a. Bayaran: uang yang diterima oleh orang yang melakukan kerja
b. *Benefit: reward* tambahan selain dari *Pay* (bayaran)
c. *Reward non finansial:* seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan kerja yang memberikan fleksibilitas.

   Dengan demikian, sistem kompensasi dan *benefit* diberikan untuk kontribusi mereka pada suatu perusahaan atau organisasi dalam memenuhi tujuan organisasional.

5. Keamanan dan keselamatan

   Aspek kerja seperti keamanan atau keselamatan dan kesehatan merupakan hal penting seperti: keamanan atau keselamatan yang meliputi perlindungan pegawai atau karyawan dari kecelakaan yang diakibatkan oleh pelaksanaan pekerjaan sedangkan kesehatan merujuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik maupun emosional. Karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan dapat menikmati kesehatan yang baik lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan *benefit* untuk jangka panjang bagi organisasi atau perusahaan.

6. Riset sumber daya manusia

   Riset sumber daya manusia (*human resource)* tidak berbeda dengan fungsi *Human Resource Management* (HRM) ini menyangkut terkait semua fungsi area fungsional atau keseluruhan lingkungan kerja. Riset *human resource* (HR) menyoroti sebab dan solusi untuk semua masalah yang terjadi, oleh karena itu riset HR merupakan

kunci penting untuk mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin. (Sinambela 2016)

2.2 Employer Branding

2.2.1 Pengertian Employer Branding

Secara umum employer branding merupakan strategi perusahaan dalam membangun citra atau reputasi positif sebagai tempat kerja yang menarik bagi karyawan maupun calon karyawan, dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Erik Meijerink (2025) Employer Branding merupakan upaya sistematis untuk membangun citra organisasi sebagai pemberi kerja, organisasi/perusahaan mengembangkan identitas mereka sebagai pemberi kerja yang sesuai dengan organisasi nya dan bagaimana persepsi orang-orang terhadap organisasi/perusahaan sebagai tempat bekerja.

Backhaus dan Tikoo (2004) juga menjelaskan bahwa *employer branding* ialah upaya perusahaan untuk membangun citra dan identitas positif mereka sebagai tempat kerja yang menarik bagi karyawan maupun calon karyawan. Tidak hanya terkait bagaimana perusahaan dikenal oleh masyarakat namun juga terkait bagaimana perusahaan dipandang oleh karyawan yang bekerja di dalamnya.

2.2.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi *Employer Branding*

Employer branding dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman kerja, lingkungan organisasi atau perusahaan, dan juga bagaimana

perusahaan tersebut memperlakukan karyawannya. Berikut faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *employer branding* :

1. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi tempat kerja, namun juga menyangkut terkait suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja dan ini menjadi salah satu faktor utama yang bisa mempengaruhi terkait *employer branding* dalam suatu perusahaan. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan mendukung akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman dan juga memiliki suasana kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan hubungan antar karyawan.

2. Hubungan sosial di tempat kerja

   Suasana kerja yang harmonis dan nyaman dapat menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Dukungan dari rekan kerja dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan juga mengurangi tekanan kerja yang dihadapi. Selain itu juga, komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja juga dapat meningkatkan adanya rasa dihargai antar sesama. Hubungan sosial di tempat kerja menjadi salah satu faktor penting juga dalam membentuk *employer branding,* perusahaan yang mampu untuk membangun hubungan kerja yang positif dipandang sebagai tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan oleh karyawan.

3. Kompensasi dan benefit

   Kompensasi dan benefit ialah faktor yang berkaitan dengan penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Yang dapat berupa seperti: gaji, bonus, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja lainnya. Jika perusahaan memberikan penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang sudah karyawan lakukan, karyawan akan cenderung memiliki persepsi positif terhadap perusahaan dan juga dapat meningkatkan kepuasaan kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Kesempatan pengembangan karir

   Hal ini berkaitan dengan peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan jenjang karirnya. Dengan adanya kesempatan ini, karyawan akan merasa perusahaan peduli akan perkembangan diri dan masa depan karir mereka. Karyawan akan lebih menghargai perusahaan yang menyediakan pelatihan kerja, pengembangan kompetensi, dan peluang promosi jabatan untuk karyawannya.

5. Budaya organisasi

   Hal ini berkaitan dengan nilai, kebiasaan, dan juga cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi positif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, displin, dan mendukung kerja sama antarpegawai. Selain itu juga, memiliki budaya organisasi yang sehat dapat juga meningkatkan rasa memiliki dan kebangaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

6. Dukungan perusahaan terhadap karyawan

   Dukungan perusahaan terhadap karyawan berkaitan dengan bagaimana perusahaan memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan karyawannya. Hal ini dapat berupa seperti perhatian terhadap kesehatan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi, pemberian motivasi, dan bantuan ketika menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan cenderung memiliki rasa nyaman dan loyalitas yang tinggi ketika diperhatikan dan didukung oleh perusahaan, sehingga dapat membentuk persepsi positif terhadap perusahaan tersebut sebagai tempat kerja yang peduli terhadap karyawannya.

2.2.3 Indikator Employer Branding

Employer branding dapat diukur melalui beberapa aspek yang berkaitan dengan persepsi dan pengalaman karyawan terhadap perusahaan sebagai tempat bekerja, yakni sebagai berikut:

1. *Interest value*

   Interest value berkaitan dengan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja, menyangkut dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan. Lalu, memiliki lingkungan kerja yang baik cenderung akan membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan lebih bersemangat dalam bekerja dan juga memiliki suasana kerja yang positif juga dapat meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Jadi semakin baik lingkungan dan suasana kerja yang dapat diberikan perusahaan, maka akan mempengaruhi ketertarikan karyawan terhadap perusahaan tersebut.

2. *Social value*

   Social value berkaitan dengan hubungan sosial yang terjalin di lingkungan kerja, baik hubungan antar rekan kerja maupun atasan dan bawahan. Memiliki hubungan yang baik dapat menciptakan kerja sama tim yang positif dan dapat meningkatkan rasa kenyamanan dalam bekerja. Selain itu juga, karyawan akan merasa dihargai dan

lebih mudah untuk beradaptasi dalam pekerjaan jika mendapatkan dukungan sosial yang baik dari lingkungan kerjannya.

3. *Economic value*

   Faktor ini berkaitan dengan kompensasi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Yang dapat berupa: gaji, bonus, insentif, tunjangan, maupun benefit lainnya yang diterima karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi dan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan rasa motivasi karyawan dalam bekerja dan juga perusahaan akan memiliki citra yang positif sebagai tempat kerja karena mampu dalam memberikan kesejahteraan yang baik dan memperhatikan kebutuhan karyawannya.

4. *Development value*

   Faktor ini berkaitan dengan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya berkembang dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Yang dapat berupa seperti: pelatihan kerja, pengembangan kompetensi, promosi jabatan, maupun peluang peningkatan karir lainnya. Karyawan akan lebih menghargai perusahaan yang dapat memberikan kesempatan mereka untuk berkembang dan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan serta masa depan karirnya.

2.3 Employee Engagement

Karyawan ialah mereka yang menjadi pelaku aktif dan perencana dari setiap aktivitas organisasi yang juga merupakan aset utama bagi sebuah perusahaan/organisasi (Supomo and Nurhayati 2018). Namun demikian, peran karyawan sebagai aset utama perusahaan akan memberikan hasil

yang optimal apabila karyawan memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Keterikatan ini mencerminkan sejauh mana karyawan berkomitmen, bersemangat, dan berkontribusi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.1 Pengertian Employee Engagement

Employee engagement ialah sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berkaitan dengan kontribusi dan perilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, kewargaan organisasi, dan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan menunjukkan rasa antusiasme dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan akan bersedia memberikan usaha yang terbaik demi mencapainya tujuan organisasi atau perusahaan (KASWAN 2019).

Employee engagement merupakan kondisi psikologis seseorang yang menggambarkan terkait keterikatan, keterlibatan, dan komitmen oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan ataupun organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Ketika karyawan memiliki *employee engagement* yang tingi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki rasa peduli terhadap pekerjaannya, dan berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Selain itu juga, *employee engagement* mencerminkan adanya hubungan emosional antara karyawan dengan organisasi sehingga karyawan merasa bagian penting dari perusahaan. (Macey and Schneider 2015)

2.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

(Wilmar and Arnold 2010) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, dimana faktor – faktor tersebut saling berkaitan yakni sebagai berikut:

a. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Merupakan segala bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang dapat berupa fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang baik antar rekan, dan adanya umpan balik terhadap hasil pekerjaan karyawan. Selain itu juga, adanya dukungan dari perusahaan dapat membantu karyawan untuk mengatasi tekanan kerja yang dihadapi dan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan motivasi yang tinggi.

b. *Job Demands* (Tuntunan Pekerjaan)

Merupakan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu seperti: beban kerja yang tinggi, tekanan pekerjaan, target kerja yang harus dicapai, dan tanggung jawab pekerjaan yang besar. Tuntunan pekerjaan merupakan hal yang wajar dalam dunia kerja, namun apabila tuntunan tersebut terlalu berlebihan dan tidak diimbangi dengan dukungan maka dapat membuat karyawan kelelahan dalam bekerja. Karyawan yang mengalami tekanan kerja secara terus – menerus dapat lebih mudah stres, lelah, dan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat berdampak pada penurunan tingkat employee engagement.

c. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Merupakan kemampuan serta kondisi positif yang dimiliki individu dalam menghadapi pekerjaan serta tantangan kerja. Faktor ini meliputi sebagai berikut: rasa percaya diri, optimisme, kemampuan mengendalikan emosi, dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap positif dan sumber daya pribadi yang baik akan lebih mempunyai rasa percaya diri, semangat kerja dan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik. Selain itu juga, biasanya lebih mampu untuk menghadapi tekanan kerja dan lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja suatu perusahaan.

2.3.3 Indikator Employee Engagement

Employee engagement tidak hanya berkaitan dengan kepuasan kerja, namun juga mencerminkan keterlibatan, komitmen, dan ketersediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Berikut ini beberapa indikator *employee engagement (KASWAN 2019)*, yakni sebagai berikut:

1. Kepuasaan kerja

Ialah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan lebih nyaman, lebih bersemangat, dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan perusahaan. Kepuasaan kerja dapat muncul karena lingkungan kerja yang nyaman, memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan juga terdapat adanya bentuk penghargaan dari perusahaan tehadap hasil kerja karyawan. Dengan ini kepuasaan kerja menjadi salah satu indikator penting karena karyawan yang merasa puas biasanya akan lebih terikat dan loyal terhadap perusahaan.

2. Tekad bertahan

   Merupakan rasa keinginan dan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Tekad bertahan menunjukkan adanya loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, semakin tinggi keterikatan tersebut, maka semakin besar pula keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut karena karyawan akan tidak mudah untuk berpindah pekerjaan oleh rasa nyaman dan memiliki keterikatan dengan perusahaan.

3. Usaha

   Hal ini menyangkut terkait kesediaan karyawan dalam memberikan tenaga, pikiran, serta kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya bekerja untuk sekedar memenuhi kewajiban, namun juga berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan. Karyawan yang berusaha cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, bersedia untuk bekerja lebih keras, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

4. Komitmen organisasi

   Merupakan rasa keterikatan dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu juga, karyawan juga akan menunjukkan sikap setia dan berusaha untuk menjaga nama baik organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, menunjukkan adanya hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan.

5. Profisiensi

   Ialah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan profesional. Karyawan yang *engaged* (terikat) biasanya memiliki kemampuan kerja yang baik dan juga mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu juga, memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja yang dimiliki. Tingkat profesiensi yang baik juga menunjukkan karyawan tidak hanya terikat secara emosional namun juga mampu untuk memberikan kontribusi nyata melalui hasil kerja yang optimal.

6. Proaktivitas

   Ialah sikap aktif dan inisiatif karyawan dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Sikap ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepedulian terhadap perkembangan perusahaan tidak hanya bekerja secara pasif. Biasanya karyawan yang memiliki sikap ini lebih inisiatif dalam menyelesaikan masalah, memberikan ide atau saran, dan juga mencari cara untuk meningkatkan kualitas dari pekerjaannya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance)* merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang berkaitan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, kepentingan, dan kompetensi. Pencapaian tujuan organisasi yang dibentuk menunjukkan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam suatu organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa dari organisasi tersebut

baik secara tim maupun individu dan juga bagaimana cara perusahaan atau organisasi dalam menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia (SDM) nya mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia (SDM) tersebut dalam menjalankan kinerja (Wibowo 2016).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Dengan kinerja dapat diketahui sejauh mana kemampuan seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil pekerjaan atau kinerja yang dapat dioptimalkan dan sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela 2016).

2.4.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak selamanya akan selalu berada dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Terdapat banyak kendala yang dapat mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (Kasmir 2017), yakni sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

   Merupakan kemampuan atau *skill* dalam melakukan suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya ketika karyawan yang tidak atau kurang dalam memiliki kemampuan dan keahlian maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan menunjukkan kinerja yang kurang baik juga.

b. Pengetahuan

Ialah menyangkut terkait pemahaman pengetahuan seseorang tentang pekerjaan. Dimana seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik artinya dengan demikian akan memudahkan ia dalam melakukan pekerjaanya. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak atau kurang dalam memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka akan berdampak pada hasil atau kualitas pekerjaannya dan akan mempengaruhi kinerjanya.

c. Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya yang artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan pekerjaan yang baik, maka dapat memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tersebut dengan benar dan tepat. Demikian pula sebaliknya, jika suatu pekerjaan tersebut tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan membuat karyawan sulit untuk menyelesaikannya dengan benar dan tepat.

d. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Dengan demikian, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh – sungguh dengan penuh tangguh jawab sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang juga baik dan kinerja yang baik. Dan sebaliknya jika seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang kurang atau tidak baik, akan bekerja dengan tidak sungguh – sungguh dan kurang

bertanggung jawab dan menghasilkan pekerjaan yang kurang baik dan memengaruhi kinerja.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja ialah dorongan untuk seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan atau rangsangan yang baik dari dalam diri seseorang ataupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) akan membuat seseorang tersebut menghasilkan kinerja yang baik. Karena semakin termotivasinya seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja yang meningkat dan demikian pula sebaliknya ketika seseorang tidak memiliki dorongan atau rangsangan untuk melakukan pekerjaannya maka akan berdampak pada hasil kinerja yang tidak atau kurang baik juga.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan. Pemimpin yang menyenangkan, dapat mengayomi, mendidik, dan membimbing tentunya akan membuat karyawan senang dalam mengikuti arahan atau perintahnya. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan nantinya. Begitupun sebaliknya, pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak dapat mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing akan berpengaruh menurunkan kinerja bawahannya.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Terdapat beberapa gaya kepimpinan yang dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya seperti demokratis dan otoriter. Dalam praktiknya, penerapan gaya kepemimpinan diterapkan dengan alasan tertentu.

h. Budaya organisasi

Ialah kebiasaan – kebiasaan atau norma -norma yang terdapat dan berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang biasanya mengatur hal -hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota dalam mematuhi atau menuruti kebiasaan atau norma akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi demikian pula sebaliknya.

i. Kepuasan kerja

Kepuasaan kerja menyangkut perasaan seseorang seperti senang atau gembira, atau perasaan suka sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Ketika seseorang merasa senang atau gembira, atau suka untuk bekerja maka akan berdampak pada hasil kinerjanya yang baik. Demikian pula sebaliknya, ketika seseorang tidak senang atau gembira atau tidak suka dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pula pada hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

j. Lingkungan kerja

Ialah terkait suasana maupun kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antar sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan memberikan

ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja seseorang menjadi lebih baik. Adapun sebaliknya ketika kondisi lingkungan kerja tidak dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja terganggu dan berakibat pada hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan dalam bekerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seorang karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana ia bekerja. Bentuk kesetiaan ini ditunjukkan dalam bentuk bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun ketika perusahaan berada dalam kondisi yang kurang baik dan juga dapat dilihat ketika karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan dari pihak lain ataupun pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus dapat berkarya menjadi lebih baik lagi dengan merasa bahwa perusahaan tersebut seperti miliknya sendiri.

l. Komitmen

Ialah kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen diartikan juga sebagai kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut sehingga membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan benar, dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji

atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Yang pada akhirnya kepatuhan tersebut dalam menjalankan janji atau kesepakatan akan memengaruhi kinerjanya.

m. Displin kerja

Ialah terkait usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh – sungguh. Dalam hal ini dapat berupa seperti waktu, misalnya masuk kerja yang selalu tepat waktu, kemudian dalam hal mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang telah diberikan. Semua hal tersebut dapat berdampak dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Model ACHIEVE merupakan salah satu model pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson yang dijelaskan kembali di dalam buku manajemen kinerja oleh Wibowo (2016). Model ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan dalam mendukung terciptanya perfoma kerja yang optimal. Faktor – faktor tersebut terdiri dari *Ability, Clarity, Help, Incentive, Evaluation, Validity,* Dan *Environment*.

1. *Ability (knowledge and skill)*

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam meyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan lebih mudah untuk memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Demikian sebaliknya, apabila karyawan memiliki kemmapuan dan keterampilan yang masih rendah, maka akan berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal yang dapat memengaruhi tujuan yang ingin dicapai.

2. *Clarity (understanding* atau *role perception)*

   Hal ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat memahami tugas, tanggung jawab, tujuan pekerjaan dan peran yang dimilikinya dalam perusahaan tersebut. Hal ini sangat penting agar karyawan dapat mengetahui apa yang harus ia lakukan, bagaimana cara melakukannya, dan target apa yang harus ia capai. Jika perusahaan memberikan arahan dan pembagian tugas yang jelas, maka karyawan akan lebih terarah dan terorganisir dalam bekerja. Namun apabila tugas dan tanggung jawab tidak dijelaskan dengan baik, maka karyawan akan mengalami kebingungan dan akan memengaruhi efektivitas dalam bekerja.

3. *Help (organizational support)*

   Ialah berupa dukungan yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dapat berupa sebagai berikut: fasilitas kerja, bantuan dari atasan, kerja sama antar rekan kerja, pelatihan, maupun ketersediaan sumber daya yang memadai. Memberikan dukungan yang baik akan membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman dan optimal. Selain itu juga, adanya dukungan dari lingkungan kerja akan meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

4. *Incetive (motivation* atau *willingness)*

   Ini berkaitan dengan motivasi atau dorongan yang dapat membuat karyawan mau bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini dapat

berasal dari dalam diri karyawan maupun dari perusahaan, seperti: pemberian gaji, bonus, penghargaan, promosi jabatan, maupun dalam bentuk apresiasi lainnya. Oleh karena itu, karyawan yang mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerjanya akan lebih merasa dihargai sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif yang sesuai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. *Evalution (coaching and perfomance feedback)*

   Merupakan proses penilaian dan pemberian umpan balik terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kinerja yang sudah dicapai oleh karyawan dan juga untuk mengidentifikasi kekurangan yang perlu untuk diperbaiki. Melalui evaluasi perusahaan dapat memberikan arahan, bimbingan, maupun pelatihan sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya, dan juga evaluasi dapat membantu perusahaan dalam menentukan keputusan terkait pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja karyawan.

6. *Validity (valid and legal personnel practices)*

   Hal ini berkaitan dengan keadilan dan objektivitas dalam penerapan kebijakan serta sistem penilaian kerja di dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan perlu untuk menerapkan aturan dan penilaian yang adil agar karyawan merasa diperlakukan secara objektif tanpa diskriminasi. Mempunyai sistem kerja dan penilaian yang jelas, dan juga transparan akan meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Apabila perusahaan dianggap tidak adil dalam memberikan penilaian atau perlakuan terhadap karyawan maka akan berdampak pada penurunan motivasi dan semangat kerja karyawan.

7. *Environment (environment fit)*

   Merupakan kondisi lingkungan kerja suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan dalam bekerja, yang meliputi: suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, keamanan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah dan dapat lebih fokus dalam bekerja. Dan juga hubungan kerja antar rekan yang baik juga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran utama yang menjadi elemen penting dalam sebuah penelitian yang merujuk pada sesuatu yang diteliti, baik berupa individu, kelompok, lembaga, fenomena, maupun gejala sosial yang relevan dengan masalah yang telah dirumuskan (Fatkhurahman 2025).

Objek dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu; objek material dan objek formal. Objek material ialah bidang kajian atau aspek nyata yang menjadi fokus penelitian sedangkan objek formal ialah sudut pandang atau perspektif yang digunakan peneliti dalam mengkaji suatu fenomena (Fatkhurahman 2025). Objek material dalam penelitian ini ialah karyawan indomaret di kota Prabumulih pada wilayah Prabumulih Timur. Lokasi ini dipilih karena terdapat 4 s/d 10 toko operasional dan menjadi salah satu wilayah dengan jumlah karyawan yang cukup banyak dan aktif. Sedangkan objek formalnya ialah *Employer Branding* dan *Employee Engagement* mempengaruhi Kinerja karyawan pada perusahaan *retail* (indomaret) yang menjadi titik perhatian peneliti.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka atau rencana yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data. Desain penelitian dapat didefinisikan sebagai rencana atau kerangka kerja sistematis yang dirancang untuk mengarahkan peneliti dalam mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data

dengan tujuan untuk menjawab pertanyaann penelitian atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Rianto 2024).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu dan juga memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan/atau mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena (Yusuf 2016).

3.3 Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. **Variabel Independen**:

a) ***Employer Branding* (X1):** *Employer Branding* merupakan upaya sistematis untuk membangun citra organisasi sebagai pemberi kerja, organisasi/perusahaan mengembangkan identitas mereka sebagai pemberi kerja yang sesuai dengan organisasi nya dan bagaimana persepsi orang-orang terhadap organisasi/perusahaan sebagai tempat bekerja (Erik Meijerink 2025).

Indikator:

Interest value (lingkungan kerja), *Social value* (hubungan kerja yang baik, rekan kerja suportif), *Economic value* (gaji, benefit/insentif yang jelas), *Development value* (kesempatan pelatihan dan pengembangan karier)

b) ***Employee Engagement* (X2):** *Employee engagement* ialah sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berkaitan dengan kontribusi

dan perilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, kewargaan organisasi, dan kinerja pegawai (KASWAN 2019).

Indikator:

Kepuasaan kerja, Tekad bertahan, Usaha, Komitmen organisasi, Profesiensi, dan Proaktivitas

2. Variabel Dependen:

a) **Kinerja Karyawan (Y):** Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang berkaitan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo 2016).

Indikator:

Ability (knowledge and skill), Clarity (Understanding atau *role perception), Help (organizational support), Incentive (motivation* atau *willingness), Evaluation(coaching and performance feedback), Validity (valid and legal personel practices), Environment (environment fit)*

Setiap indikator akan diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variable	Konsep	Indikator	Skala
***Employer Branding* (X_1)**	*Employer Branding* merupakan upaya sistematis untuk membangun citra organisasi sebagai pemberi kerja, organisasi/perusahaan mengembangkan identitas mereka sebagai pemberi kerja yang sesuai dengan organisasi nya dan bagaimana persepsi orang-orang terhadap organisasi/perusahaan sebagai tempat bekerja (Erik Meijerink 2025).	1. *Interest value* (lingkungan kerja) 2. *Social value* (hubungan kerja yang baik, rekan kerja suportif) 3. *Economic value* (gaji, benefit/insentif yang jelas) 4. *Development value* (kesempatan pelatihan dan pengembangan karier)	Ordinal
***Employee Engagement* (X_2)**	*Employee engagement* ialah sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berkaitan dengan kontribusi dan perilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, kewargaan organisasi, dan kinerja pegawai. (KASWAN 2019)	1. Kepuasaan kerja 2. Tekad bertahan 3. Usaha 4. Komitmen organisasi 5. Profesiensi 6. Proaktivitas	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (*performance)* merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang berkaitan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo 2016)	*1. Ability (knowledge and skill)* *2. Clarity (understanding atau role perception)* *3. Help (organizational support)* *4. Incentive (Motivation atau willingness)* *5. Evaluation (coaching and performance feedback)* *6. Validity (valid and legal personel practices)* *7. Environment (environment fit)*	Ordinal

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan dengan tujuan untuk dipelajari atau diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan sehingga mendapatkan informasi (data) penelitian (Roflin, Andriyani Liberty, and Pariyana 2021). Populasi dalam penelitian ini ialah 10 outlet Indomaret di Kecamatan Prabumulih Timur di Kota Prabumulih dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 53 orang yang menjadi populasi di penelitian ini.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yaitu, jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sesuatu yang mampu untuk mewakili populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan sesuai dengan karakteristik populasi yang diteliti (Sugiyono 2019). Karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dan dapat dijadikan responden. Dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang karyawan yang bekerja pada 10 outlet Indomaret di Kecamatan Prabumulih Timur di Kota Prabumulih.

3.5 Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling yang mana setiap sampel tidak diberikan peluang yang sama terhadap semua populasi untuk menjadi sampel. Pada penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan Sampling Jenuh yaitu, teknik penentuan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi yang

relatif kecil. Istilah lain dari sampling jenuh ialah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (P. Sinambela and Sinambela 2021)

Adapun kriteria dari responden, sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja pada gerai Indomaret pada wilayah Prabumulih Timur
2. Karyawan aktif dengan masa kerja minimal 3 bulan
3. Bukan karyawan yang sedang mejalani masa pelatihan (*training*)

3.6 Prosedur Pengambilan Data

Data dikumpulkan dengan beberapa metode:

a) Kuesioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2018).

Dalam penelitian ini skala pengukuran menggunakan skala likert dalam bentuk pilihan ganda dengan rentang 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

b) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak selalu berkomunikasi dengan orang (tidak terbatas pada orang) tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono 2018).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi nonpartisipan yang dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati.

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validitas (kesahihan) adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar 2013).

Validitas merupakan Produk dari validasi. Validasi merupakan suatu proses yang dilakukan olen penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sedangkan validitas ialah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya.

Kriteria uji validitas ialah dengan membandingkan nilai r hitung (pearson correlation) dengan nilai r tabel yaitu, sebagai berikut:

- Jika r hitung > r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid

- Jika r hitung < r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid (invalid) (Darma 2021).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar 2013). Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Uji reliabitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan (bisa 0,5 0,6 hingga 0,7) tergantung kebutuhan dalam penelitian. Berikut kriteria nya sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's alpha > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach's alpha < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel (Darma 2021).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji persyaratan sebelum lanjut ke uji hipotesis atau korelasi. Yang fungsinya ialah untuk melihat apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak (Anasti et al. 2022).

Uji normalitas ialah pengujian tentang kenormalan distribusi data karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data tersebut harus terdistribusi secara normal (P. Sinambela and Sinambela 2021).

3.8.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah ada ketidakkonsistenan varian dalam data (Puspita 2025). Uji heteroskedastisitas ini sering digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Ada beberapa metode statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, yaitu seperti Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dll (P. Sinambela and Sinambela 2021).

3.8.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi (Puspita 2025). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (Independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *value inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (P. Sinambela and Sinambela 2021).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Simultan (F)

Uji F (simultan) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen (*Employer Branding* & *Employee Engagement*) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) (Meiliyandrie, Wardani, and Anggadita 2021).

Kriteria uji F atau secara simultan ialah jika F hitung > F tabel atau sig. < 0,05 maka H0 ditolak, dan H1 diterima berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, maka sebaliknya jika F hitung < F tabel atau nilai sig. > 0,05 maka H0 diterima, H1 ditolak berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.2. Uji Parsial (t)

Uji t (parsial) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) masing-masing variabel yaitu *Employer Branding* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja karyawan (Meiliyandrie et al. 2021).

Kriteria uji t ialah apabila nilai T hitung > T tabel atau nilai sig. > 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, maka sebaliknya jika T hitung < T tabel atau nilai sig. < 0,05 maka variabel indipenden secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.10 Metode Analisis

3.10.1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengolah data berupa angka dengan bantuan teknik statistik. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel dalam

penelitian. Data yang digunakan biasanya diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian hasilnya diolah menggunakan aplikasi statistik seperti SPSS.

Analisis data kuantitatif dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Data tersebut kemudian dikelompokkan, disusun, dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian. Melalui analisis kuantitatif, hasil penelitian dapat dijelaskan secara lebih sistematis dan berdasarkan data yang diperoleh di lapangan (Sugiyono 2019).

Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh *employer branding* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

3.10.2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menyelesaikan penelitian, dibutuhkan alat analisa untuk memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti. Alat analisa ini disesuaikan dengan variabel yang diteliti. Regresi linear merupakan alat analisa yang bisa digunakan untuk menganalisa penelitian jika penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya (Darma 2021).

Regresi berganda ialah alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar 2013).

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Di mana;

Y = Variabel terikat, X_1 =Variabel bebas pertama, X_2 =Variabel bebas kedua a dan b_1 serta b_2 = konstanta

3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan bagian dari analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu penelitian. Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil (Ghozali 2018). Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employer branding* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET)

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indomarco Prismatama atau yang beroperasi dengan nama Indomaret begerak pada bidang *retail*, yang merupakan jaringan minimarket yang menyediakan berbagai kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari – hari masyarakat dengan konsep gerai yang mudah dijangkau, harga yang kompetitif, dan memberi pelayanan yang berorientasi pada kepuasaan pelanggan.

Indomaret berdiri sejak tahun 1988 dan terus berkembang dan semakin berpengalaman dalam pengoperasian toko *retail* dalam skala besar. Dan menjadi salah satu jaringan *retail* terbesar di Indonesia yang sudah mempekerjakan lebih dari 190.000 anak bangsa dan didukung oleh 37 pusat distribusi & 27 depo, indomaret telah berkembang pesat diseluruh nusantara dengan volume penjualan lebih dari Rp 100 Triliun per tahunnya dan sudah memiliki lebih dari 24.000 gerai yang tersebar diseluruh Indonesia. Indomaret juga memiliki 10 sektor bisnis, yaitu:

a) Retail : Indomaret, Ceriamart, OMI, TMI
b) Wholesale : Indogrosir
c) E – Commerce : KLIK Indomaret, Belanja dari rumah
d) Virtual Payment : i.saku dan Poinku
e) Services : IndoPaket, IndoLaundry
f) IT Consultant : AGCI

g) Food & Beverage : Point Coffee, Yummy Choice, Yummy Coffee Gold

h) Shooping Plaza : BSD Plaza

i) Bakery : Mr. Bread, Say Bread, Prime bread, Mister Donut, Say Burger

j) Japanese Restaurant: Wakaba SATO, Osaka Food

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

Adapun visi dari PT. Indomarco Prismatama (Indomaret), yaitu: Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

Misi

Adapun misi dari PT. Indomarco Prismatama (Indomaret), yaitu: Melayani serta memberi solusi bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan produk maupun jasa dengan mudah dan hemat

Budaya

Indomaret menjunjung tinggi nilai – nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama kelompok, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.

4.1.3 Logo Perusahaan

Gambar 4.1 Logo Perusahaan



4.2 Data Demografi Responden

4.2.1 Indentifikasi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Identifikasi responden bedasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	27	50.9
Perempuan	26	49.1
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian laki – laki dan perempuan relatif seimbang. Responden laki – laki berjumlah sebanyak 27 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah sebanyak 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian melibatkan responden dari kedua kelompok jenis kelamin dengan proporsi yang hampir sama.

4.2.2 Indentifikasi responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Identifikasi responden berdasarkan usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 20	15	28.3
20 - 25	34	64.2
26 - 30	4	7.5
> 30	0	0
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian didominasi pada rentang usia 20 – 25 tahun sebanyak 34 orang dari total responden. Responden berusia < 20 tahun sebanyak 15 orang dan responden berusia 26-30 tahun sebanyak 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden di dalam penelitian ini berada pada kelompok usia dewasa muda yang termasuk usia produktif kerja.

4.2.3 Indentifikasi responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Identifikasi responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1	18	34.0
1-5	24	45.3
> 5	11	20.8
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 24 orang. Selanjutnya, responden dengan masa kerja <1 tahun yaitu sebanyak 18 orang dan responden dengan masa kerja >5 tahun yaitu sebanyak 11 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki masa kerja yang sudah cukup matang dan setidaknya sudah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terkait lingkungan kerja serta aktivitas operasional toko.

4.2.4 Indentifikasi responden berdasarkan Posisi/ Jabatan

Tabel 4.4
Identifikasi responden berdasarkan posisi/jabatan

Posisi/Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kasir	20	37.7
Pramuniaga	15	28.3
Kepala Toko	10	18.9
Store Junior Leader	4	7.5
Asisten Kepala Toko	3	5.7
Wakil Kepala Toko	1	1.9
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 responden penelitian terdiri atas karyawan dengan berbagai jabatan di gerai indomaret. Responden dengan jabatan kasir berjumlah sebanyak 20 orang, pramuniaga sebanyak 15 orang, *store junior leader* sebanyak 4 orang, asisten kepala toko sebanyak 3 orang, wakil kepala toko sebanyak 1 orang, dan

kepala toko berjumlah sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian melibatkan responden dari berbagai posisi kerja di gerai Indomaret sehingga dapat memberikan beragam perspektif terkait *employer branding, employee engagement,* dan kinerja karyawan.

4.2.5 Indentifikasi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
Identifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	48	90.6
Diploma	0	0
Sarjana	5	9.4
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh oleh karyawan PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) adalah pendidikan tingkat SMA/SMK yang berjumlah sebanyak 48 orang, dan tingkat sarjana berjumlah sebanyak 5 orang.

4.3 Tabulasi Kuesioner

Dari hasil jawaban responden dalam kuisioner, dapat dibuat tabulasi pernyataan. Responden terdiri dari tiga variabel, yaitu *Employer Branding*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan, dengan total 38 item pertanyaan. Berikut ini dijelaskan mengenai tabulasi pernyataan dari responden karyawan PT. Indomarco Prismatama (Indomaret).

4.3.1 Tabulasi pernyataan responden berdasarkan variabel *Employer Branding* pada PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET)

Tabel 4.6
Lingkungan kerja di tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	21	39.6
Sangat Setuju	32	60.4
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Lingkungan kerja di tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan kurang setuju, 21 responden (39.6%) menyatakan setuju dan 32 responden (60.4%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa responden cenderung merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja dan menunjukkan juga bahwa PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) dinilai mampu memberikan dan menciptakan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang mendukung untuk karyawannya dalam menjalankan perkerjaannya.

Tabel 4.7
Suasana kerja di perusahaan mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	2	3.8
Setuju	23	43.4
Sangat Setuju	28	52.8
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Suasana kerja di perusahaan mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (3.8%) menyatakan kurang setuju, 23 responden (43.4%) menyatakan setuju dan 28 responden (52.8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menilai suasana kerja di perusahaan telah mendukung pelaksanaan dalam pekerjaan yang kondusif dan nyaman. Sebanyak 2 responden (3.8%) menyatakan "kurang setuju", kondisi ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memliki persepsi yang sama mengenai suasana kerja yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.8
Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	5	9.4
Setuju	22	41.5
Sangat Setuju	26	49.1
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9.4%) menyatakan kurang setuju, 22 responden (41.5%) menyatakan setuju dan 26 responden (49.1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa perusahaan telah menciptakan

kondisi kerja yang cukup baik untuk mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan dan penilaian itu juga dipengaruhi oleh pengalaman serta persepsi karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari – hari dalam bekerja. Sementara itu, sebanyak 5 responden (9.4%) menyatakan "kurang setuju" kondisi tersebut menunjukkan masih terdapat perbedaan persepsi dan pengalaman di antara karyawan terkait kondisi kerja yang dirasakan.

Tabel 4.9
Saya memiliki hubunngan kerja yang baik dengan rekan kerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	18	34
Sangat Setuju	35	66
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya memiliki hubunngan kerja yang baik dengan rekan kerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan kurang setuju, 18 responden (34%) menyatakan setuju dan 35 responden (66%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaan (operasional) sehari – hari dan juga karyawan merasakan interaksi kerja yang positif dan hubungan kerja yang baik di lingkungan perusahaan tersebut.

Tabel 4.10
Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	2	3.8
Setuju	17	32.1
Sangat Setuju	34	64.2
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (3.8%) menyatakan kurang setuju, 17 responden (32.1%) menyatakan setuju dan 34 responden (64.2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat responden yang menyatakan "kurang setuju" untuk pernyataan "Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja", karena hal ini tidak semua karyawan memiliki persepsi dan perasaan yang sama terkait interaksi yang terjadi di antara rekan kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional sehari – hari.

Tabel 4.11
Atasan memberikan dukungan yang baik kepada karyawan dalam bekerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1.9
Kurang Setuju	1	1.9
Setuju	27	50.9
Sangat Setuju	24	45.3
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Atasan memberikan dukungan yang baik kepada karyawan dalam bekerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan kurang setuju, 27 responden (50.9%) menyatakan setuju dan 24 responden (45.3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat responden yang menyatakan "Tidak setuju" untuk pernyataan "Atasan memberikan dukungan yang baik kepada karyawan dalam bekerja", karena tidak semua karyawan memiliki persepsi dan merasa sudah terpenuhi dan mendapatkan dukungan dari atasan secara optimal dalam pelaksanaan operasional sehari – hari di tempat bekerja.

Tabel 4.12
Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	2	3.8
Setuju	26	49.1
Sangat Setuju	25	47.2
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (3.8%) menyatakan kurang setuju, 26 responden (49.1%) menyatakan setuju dan 25 responden (47.2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat responden yang menyatakan "Kurang setuju" untuk pernyataan "Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya

lakukan", hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa belum sepenuhnya sesuai gaji yang ia terima dengan pekerjaan yang dilakukan terkait tugas, tanggung jawab, atau beban kerja yang dirasakan dengan kompensasi yang di terima selama bekerja.

Tabel 4.13
Saya merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1.9
Kurang Setuju	3	5.7
Setuju	26	49.1
Sangat Setuju	23	43.4
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (11.3%) menyatakan kurang setuju, 27 responden (50.9%) menyatakan setuju dan 20 responden (37.7%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat responden yang menyatakan "Kurang setuju", karena kesejahteraan karyawan tidak hanya dilihat dari adanya fasilitas atau kebijakan perusahaan, namun juga dilihat dari bagaimana perhatian yang diberikan oleh perusahaan dan dirasakan oleh karyawan dalam kegiatan operasional sehari – hari terkait kesejahteraan mereka (karyawan).

Tabel 4.14
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	7.5
Setuju	19	35.8
Sangat Setuju	30	56.6
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (7.5%) menyatakan kurang setuju, 19 responden (35.8%) menyatakan setuju dan 30 responden (56.6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat responden yang menyatakan "Kurang setuju", karena kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja masih terbatas mengingat bahwa sebagian besar waktu lebih banyak digunakan untuk menjalankan aktivitas operasional sehari – hari, sehingga peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja belum dapat dirasakan secara maksimal.

Tabel 4.15
Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1.9
Setuju	22	41.5
Sangat Setuju	30	56.6
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan kurang setuju, 22 responden (41.5%) menyatakan setuju dan 30 responden (56.6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat responden yang menyatakan "Kurang setuju" untuk pernyataan "Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan dalam bekerja", hal ini dapat terjadi karena selama bekerja belum banyak mendapatkan kesempatan mempelajari atau mencoba hal – hal baru atau keterampilan baru diluar tugas dan tanggung jawab yang bersifat rutin mereka.

Tabel 4.16
Perusahaan mendukung pengembangan karier karyawan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1.9
Kurang Setuju	5	9.4
Setuju	19	35.8
Sangat Setuju	28	52.8
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Perusahaan mendukung pengembangan karier karyawan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9.4%) menyatakan kurang setuju, 19 responden (35.8%) menyatakan setuju dan 28 responden (52.8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat responden yang menyatakan "Tidak setuju" dan "Kurang setuju"

untuk pernyataan "Perusahaan mendukung pengembangan karier karyawan", karena karyawan belum sepenuhnya dapat merasakan dukungan dari perusahaan terhadap pengembangan karier mereka. Belum dapat melihat atau merasakan langsung untuk melihat kesempatan pengembangan karier seperti apa yang perusahaan sediakan dan berikan untuk mereka yang bekerja disana.

4.3.2 Tabulasi pernyataan responden berdasarkan variabel *Employee Engagement* pada PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET)

Tabel 4.17
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	21	39.6
Sangat Setuju	32	60.4
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan kurang setuju, 21 responden (39.6%) menyatakan setuju dan 32 responden (60.4%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, sudah dapat menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan sehari – hari dan mereka sudah merasa memberikan pengalaman kerja yang cukup baik dan sudah sesuai dengan harapan.

Tabel 4.18
Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1.9
Setuju	20	37.7
Sangat Setuju	32	60.4
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju,
1 responden (1.9%) menyatakan kurang setuju, 20 responden (37.7%) menyatakan setuju dan 32 responden (60.4%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat 1 responden (1,9%) menyatakan "Kurang setuju" untuk pernyataan "Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini", hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan telah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maupun terhadap pekerjaan yang ia jalani dalam menyesuaikan diri dengan aktivitas atau kegiatan operasional toko sehari – hari.

Tabel 4.19
Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1.9
Kurang Setuju	4	7.5
Setuju	21	39.6
Sangat Setuju	27	50.9
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (7.5%) menyatakan kurang setuju, 21 responden (39.6%) menyatakan setuju dan 27 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat 1 responden (1,9%) menyatakan "Tidak setuju" dan 4 responden (7.5%) menyatakan "Kurang setuju" untuk pernyataan "Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini", kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki rasa keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dalam waktu jangka panjang

mengingat hal tersebut dapat dipengaruhi karena adanya pertimbangan pribadi, rencana untuk mencari pengalaman kerja di tempat lain, atau untuk memperoleh peluang karier yang dianggap lebih sesuai dengan ekspektasi mereka.

Tabel 4.20
Saya merasa ingin terus menjadi bagian dari perusahaan ini

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1.9
Kurang Setuju	9	17.0
Setuju	13	24.5
Sangat Setuju	30	56.6
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya merasa ingin terus menjadi bagian dari perusahaan ini", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (17%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (24.5%)

menyatakan setuju dan 30 responden (56.6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat 1 responden (1,9%) menyatakan "Tidak setuju" dan 9 responden (17%) menyatakan "Kurang setuju" untuk pernyataan "Saya merasa ingin terus menjadi bagian dari perusahaan ini", hal ini menunjukkan kalau karyawan belum sepenuhnya memiliki rasa keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Hal ini mengindikasikan kalau sebagian karyawan masih menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan untuk memperoleh pengalaman kerja dan juga adanya keinginan untuk mencari peluang karier yang lebih di tempat lain.

Tabel 4.21
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1.9
Setuju	13	24.5
Sangat Setuju	39	73.6
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (24.5%) menyatakan setuju dan 39 responden (73.6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki rasa tanggung jawab untuk berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan standar

yang sudah ditetapkan. Adanya responden yang menyatakan “Kurang setuju” dapat diindikasikan responden tersebut belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal, karena dalam pelaksanaan operasional sehari – hari terkadang terdapat situasi atau kendala yang membuat pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dengan optimal.

Tabel 4.22
Saya bersedia memberikan usaha terbaik dalam bekerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1.9
Setuju	15	28.3
Sangat Setuju	37	69.8
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai “Saya bersedia memberikan usaha terbaik dalam bekerja”, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan kurang setuju, 15 responden (28.3%) menyatakan setuju dan 37 responden (69.8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, telah menunjukkan kalau sebagian besar responden telah memiliki rasa kesediaan yang tinggi untuk memberikan usaha terbaiknya dalam bekerja. Selain sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, upaya tersebut juga untuk membantu kelancaran operasional dan mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan. Adanya responden yang menyatakan “Kurang setuju” dapat diindikasikan bahwa hal ini dapat terjadi dikarenakan kondisi kerja

yang tidak sama setiap harinya; kelelahan atau adanya kendala tertentu dapat mempengaruhi kemampuan dan performa karyawan alam bekerja.

Tabel 4.23
Saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1.9
Setuju	24	45.3
Sangat Setuju	28	52.8
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan kurang setuju, 24 responden (45.3%) menyatakan setuju dan 28 responden (52.8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, telah menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki rasa kepedulian yang baik untuk kemajuan perusahaan, karyawan tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas masing – masing. Namun juga karyawan memiliki rasa perhatian terhadap perkembangan perusahaan karena karyawan menyadari kemajuan perusahaan juga akan berdampak pada kelangsungan pekerjaan dan perkembangan diri karyawan di tempat kerja. Adanya responden yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang memandang pekerjaannya hanya sebatas menjalankan perintah atau tugas sesuai yang diberikan saja.

Tabel 4.24
Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan tempat saya bekerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	2	3.8
Setuju	23	43.4
Sangat Setuju	28	52.8
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan tempat saya bekerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (3.8%) menyatakan kurang setuju, 23 responden (43.4%) menyatakan setuju dan 28 responden (52.8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, telah menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki rasa tanggung jawab yang baik. Menjalankan tugas dan kewajiban yang sudah diberikan dan ditetapkan dengan baik menjadi salah satu bentuk kontribusi karyawan terhadap perusahaan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya responden yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang memandang pekerjaannya sebatas tugas sesuai posisi yang dimiliki dan tidak menganggap dirinya memiliki peran terhadap perkembangan perusahaan.

Tabel 4.25
Saya mampu menyelesaikan perkerjaan seusai dengan tugas yang diberikan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	14	26.4
Sangat Setuju	39	73.6
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya mampu menyelesaikan perkerjaan seusai dengan tugas yang diberikan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (26.4%) menyatakan setuju dan 39 responden (73.6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diindikasikan bahwa seluruh responden telah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tugas yang diberikan. Karyawan memiliki pemahaman yang baik terkait tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.26
Saya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan yang saya miliki

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	13	24.5
Sangat Setuju	40	75.5
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan yang saya miliki", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (24.5%) menyatakan setuju dan 40 responden (75.5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa seluruh responden sudah merasa memiliki kemampuan serta keterampilan untuk menjalankan dan memenuhi tuntunan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 4.27
Saya berinisiatif membantu pekerjaan tanpa harus diminta terlebih dahulu

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	14	26.4
Sangat Setuju	39	73.6
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya berinisiatif membantu pekerjaan tanpa harus diminta terlebih dahulu", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (26.4%) menyatakan setuju dan 39 responden (73.6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diindikasikan bahwa karyawan memiliki kesadaran dan kepedulian yang baik terhadap pekerjaan di lingkungan kerja. Tidak hanya berfokus pada tugas masing – masing namun juga bersedia untuk

membantu pekerjaan sesama dan juga di dalam lingkup *minimarket* menuntut adanya kerja sama antar pegawai.

Tabel 4.28
Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	19	35.8
Sangat Setuju	34	64.2
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan kurang setuju, 19 responden (35.8%) menyatakan setuju dan 34 responden (64.2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diindikasikan bahwa karyawan memiliki sikap proaktif dan tanggung jawab karena karyawan menyadari permasalahan dalam pekerjaan dapat sewaktu – waktu terjadi dan perlu untuk ditangani segera sehingga diperlukan solusi agar pekerjaan dapat tetap berjalan dengan baik dan lancar.

4.3.3 Tabulasi pernyataan responden berdasarkan variabel Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET)

Tabel 4.29
Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	6	11.3
Setuju	26	49.1
Sangat Setuju	21	39.6
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (11.3%) menyatakan kurang setuju, 26 responden (49.1%) menyatakan setuju dan 21 responden (39.6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah merasa memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Adapun responden yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa kemampuan yang ia miliki belum sepenuhnya sesuai dengan tuntunan pekerjaan karena karyawan mungkin masih dalam proses mempelajari pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar.

Tabel 4.30
Saya memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1.9
Setuju	18	34
Sangat Setuju	34	64.2
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan kurang setuju, 18 responden (34%) menyatakan setuju dan 34 responden (64.2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pemahaman yang cukup baik terkait prosedur, tugas, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan dengan baik untuk menjalankan tugas sehari -harinya atau sesuai dengan tuntunan pekerjaan dari perusahaan. Adapun yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang membutuhkan koordinasi dan perlu melakukan secara berulang kali sehingga seiring berjalannya waktu dapat menjadi lebih baik untuk memahami prosedur dan tuntunan pekerjaan yang ada.

Tabel 4.31
Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	10	18.9
Setuju	18	34
Sangat Setuju	25	47.2
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (18.9%) menyatakan kurang setuju, 18 responden (34%) menyatakan setuju dan 25 responden (47.2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan posisi dan pekerjaannya masing – masing yang harus mereka lakukan. Adapun yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa masih terdapat

karyawan yang belum sepenuhnya memahami seluruh tugas dan tanggung jawabnya dikarenakan masih dalam tahap penyesuaian diri dengan pekerjaan, atau karena sering mendapatkan tugas tambahan diluar pekerjaan utamanya.

Tabel 4.32
Saya mengetahui pekerjaan yang harus saya selesaikan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	3	5.7
Setuju	17	32.1
Sangat Setuju	33	62.3
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya mengetahui pekerjaan yang harus saya selesaikan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (5.7%) menyatakan kurang setuju, 17 responden (32.1%) menyatakan setuju dan 33 responden (62.3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik terkait pekerjaan, tugas, serta tanggung jawab dari pekerjaan tersebut dapat membantu karyawan bekerja secara lebih terarah dan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan sesuai. Adapun responden yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa adanya perubahan tugas atau pembagian pekerjaan yang fleksibel membuat karyawan terkadang masih merasa kurang jelas mengenai pekerjaan yang harus diprioritaskan terlebih dahulu.

Tabel 4.33
Perusahaan memberikan dukungan yang membantu saya dalam bekerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	8	15.1
Setuju	26	49.1
Sangat Setuju	19	35.8
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Perusahaan memberikan dukungan yang membantu saya dalam bekerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (15.1%) menyatakan kurang setuju, 26 responden (49.1%) menyatakan setuju dan 19 responden (35.8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, sebagian besar responden telah merasa jika perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup yang dapat berupa arahan, fasilitas kerja, maupun lingkungan kerja yang mendukung untuk membantu karyawan menyelesaikan dan menjalankan pekerjaannya. Adapun responden yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa dukungan yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya dapat dirasakan karena kebutuhan yang dirasakan setiap karyawan tidak selalu sama.

Tabel 4.34
Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1.9
Kurang Setuju	5	9.4
Setuju	23	43.4
Sangat Setuju	24	45.3
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9.4%) menyatakan kurang setuju, 23 responden (43.4%) menyatakan setuju dan 24 responden (45.3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa perusahaan dinilai sudah cukup baik dalam memberikan fasilitas kerja untuk mendukung pelaksanaan operasional sehari – hari sehingga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Adapun responden yang menyatakan "Tidak setuju" dan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa terdapat kondisi tertentu di lapangan yang membutuhkan penyesuaian lebih dari karyawan tersebut atau terkadang dalam kondisi tertentu masih menghadapi kendala di lapangan, sehingga manfaat dari fasilitas kerja masih belum dapat dirasakan secara maksimal.

Tabel 4.35
Saya memiliki semangat untuk bekerja dengan baik

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	7.5
Kurang Setuju	5	9.4
Setuju	18	34
Sangat Setuju	26	49.1
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya memiliki semangat untuk bekerja dengan baik", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (7.5%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9.4%) menyatakan kurang setuju, 18 responden (34%) menyatakan setuju dan 26 responden (49.1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki motivasi serta dorongan yang baik untuk menjalankan pekerjaannya. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan memilki keinginan untuk memberikan hasil kerja yang optimal untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Adapun responden yang menyatakan "Tidak setuju" dan "Kurang setuju" dapat dindikasikan bahwa adanya beban kerja yang cukup padat atau kondisi toko yang dinamis membuat karyawan merasa kelelahan fisik akibat aktivitas kerja sehari – hari sehingga semangat kerja tidak selalu pada kondisi yang optimal.

Tabel 4.36
Saya termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	9	17
Setuju	19	35.8
Sangat Setuju	25	47.2
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (17%) menyatakan kurang setuju, 19 responden (35.8%) menyatakan setuju dan 25 responden (47.2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan optimal dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun responden yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa motivasinya dalam bekerja belum selalu berada pada tingkat yang maksimal dikarenakan adanya rutinitas yang cukup padat atau adanya tekanan kerja pada waktu tertentu sehingga mempengaruhi hasil kerja yang dapat mengalami perubahan.

Tabel 4.37
Saya mendapatkan masukan terkait hasil pekerjaan yang saya lakukan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	6	11.3
Setuju	22	41.5
Sangat Setuju	25	47.2
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya mendapatkan masukan terkait hasil pekerjaan yang saya lakukan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (11.3%) menyatakan kurang setuju, 22 responden (41.5%) menyatakan setuju dan 25 responden (47.2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa karyawan telah merasa memperoleh masukan dalam mengetahui kekurangan mereka dan juga dapat mengetahui hal – hal apa saja yang perlu di pertahankan sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Adapun responden yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa adanya mendapatkan evaluasi atau masukan mengenai pekerjaannya namun lebih fokus diarahkan pada penyelesaian pekerjaan tetapi tidak selalu diberikan masukan secara khusus kepada setiap karyawan.

Tabel 4.38
Atasan memberikan arahan untuk meningkatkan hasil kerja saya

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1.9
Kurang Setuju	8	15.1
Setuju	27	50.9
Sangat Setuju	17	32.1
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Atasan memberikan arahan untuk meningkatkan hasil kerja saya", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1.9%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (15.1%) menyatakan kurang setuju, 27 responden (50.9%) menyatakan setuju dan 17 responden (32.1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa karyawan merasa telah mendapatkan bimbingan dan arahan dalam memahami pekerjaan dan untuk memperbaiki hasil kerja yang dilakukan. Adapun responden yang menyatakan "Tidak setuju" dan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa karyawan tersebut merasa belum mendapatkan arahan secara maksimal dikarenakan kondisi yang lebih sering memberikan arahan secara umum kepada tim sehingga tidak semua merasa memperoleh arahan secara khusus terkait hasil kerjanya.

Tabel 4.39
Perusahaan menerapkan aturan kerja secara jelas kepada karyawan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	5	9.4
Setuju	26	49.1
Sangat Setuju	22	41.5
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Perusahaan menerapkan aturan kerja secara jelas kepada karyawan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9.4%) menyatakan kurang setuju, 26 responden (49.1%) menyatakan setuju dan 22 responden (41.5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah merasa memahami aturan kerja yang telah disampaikan dan ditetapkan yang menjadi pedoman untuk karyawan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dapat berjalan tearah dan tertib. Adapun yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa terkadang di kondisi lapangan terdapat perubahan atau penyampaian yang dilakukan secara bertahap dalam penyampaian informasi sehingga tidak semua karyawan memiliki tingkat pemahaman yang sama.

Tabel 4.40
Penilaian kerja dilakukan secara adil

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	5	9.4
Setuju	26	49.1
Sangat Setuju	22	41.5
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Penilaian kerja dilakukan secara adil", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9.4%) menyatakan kurang setuju, 26 responden (49.1%) menyatakan setuju dan 22 responden (41.5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, adanya responden yang menyatakan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa proses penilaian kerja belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang karyawan harapkan karena setiap karyawan memiliki pandangan dan harapan yang berbeda terkait bagaimana kinerja mereka seharusnya dinilai untuk mencerminkan kontribusi atau usaha yang telah mereka berikan selama bekerja.

Tabel 4.41
Lingkungan kerja mendukung saya dalam bekerja

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	3.8
Kurang Setuju	7	13.2
Setuju	21	39.6
Sangat Setuju	23	43.4
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Lingkungan kerja mendukung saya dalam bekerja", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3.8%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (13.2%) menyatakan kurang setuju, 21 responden (39.6%) menyatakan setuju dan 23 responden (43.4%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, sebagian besar responden telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada telah memberikan dukungan untuk mereka menjalankan pekerjaan operasional sehari – hari dengan nyaman dan kondusif. Adapun responden yang menyatakan "Tidak setuju" dan "Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa terdapat kondisi tertentu; tekanan disaat toko ramai, koordinasi antar karyawan yang belum berjalan dengan optimal, atau perbedaan pengalaman karyawan dalam lingkungan kerja sehari – harinya.

Tabel 4.42
Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan

Skala Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	6	11.3
Setuju	19	35.8
Sangat Setuju	28	52.8
Total	53	100

Sumber* : *Data yang diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai "Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan", sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (11.3%) menyatakan kurang setuju, 19 responden (35.8%) menyatakan setuju dan 28 responden (52.8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil

tersebut, menunjukkan bahwa suasana kerja yang tercipta di perusahaan sudah cukup nyaman dan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan

sehari – hari. Adapun yang menyatakan " Kurang setuju" dapat diindikasikan bahwa ada kalanya beberapa kondisi atau waktu tertentu yang membuat situasi dan tingkat kenyamanan yang dirasakan menjadi sedikit menekan dan kurang nyaman bagi beberapa karyawan.

4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuesioner dan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Tabel 4.43
Hasil uji validitas *Employer Branding*

Variabel	No. Kuisioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Employer Branding	X1P1	0.679	0.266	Valid
	X1P2	0.647	0.266	Valid
	X1P3	0.787	0.266	Valid
	X1P4	0.654	0.266	Valid
	X1P5	0.538	0.266	Valid
	X1P6	0.775	0.266	Valid
	X1P7	0.604	0.266	Valid
	X1P8	0.749	0.266	Valid
	X1P9	0.719	0.266	Valid
	X1P10	0.716	0.266	Valid
	X1P11	0.756	0.266	Valid
	X1P12	0.632	0.266	Valid

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai hasil uji validitas *employer branding* pada perusahaan *retail* Indomaret di kota Prabumulih. Dari hasil uji yang dilakukan

menggunakan SPSS 27, sebanyak 12 pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.44
Hasil uji validitas *Employee Engagement*

Variabel	No. Kuisioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Employee Engagement	X2P1	0.832	0.266	Valid
	X2P2	0.863	0.266	Valid
	X2P3	0.805	0.266	Valid
	X2P4	0.785	0.266	Valid
	X2P5	0.650	0.266	Valid
	X2P6	0.746	0.266	Valid
	X2P7	0.802	0.266	Valid
	X2P8	0.755	0.266	Valid
	X2P9	0.739	0.266	Valid
	X2P10	0.764	0.266	Valid
	X2P11	0.730	0.266	Valid
	X2P12	0.751	0.266	Valid

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai hasil uji validitas *employee engagement* pada perusahaan *retail* Indomaret di kota Prabumulih. Dari hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS 27, sebanyak 12 pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.45
Hasil uji validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No. Kuisioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.352	0.266	Valid
	Y2	0.222	0.266	Tidak Valid
	Y3	0.267	0.266	Valid
	Y4	0.462	0.266	Valid
	Y5	0.395	0.266	Valid
	Y6	0.492	0.266	Valid
	Y7	0.347	0.266	Valid
	Y8	0.389	0.266	Valid
	Y9	0.537	0.266	Valid
	Y10	0.519	0.266	Valid
	Y11	0.506	0.266	Valid
	Y12	0.506	0.266	Valid
	Y13	0.435	0.266	Valid
	Y14	0.417	0.266	Valid

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai hasil uji validitas kinerja karyawan pada perusahaan *retail* Indomaret di kota Prabumulih. Dari hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS 27, sebanyak 14 pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid dan satu variabel dinyatakan tidak valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.46
Hasil uji reliabilitas *Employer Branding, Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Employer Branding	0.897	Reliabel
Employee Engagement	0.932	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.631	Reliabel

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas variabel *employer branding, employee engagement,* dan kinerja karyawan pada perusahaan *retail* Indomaret di kota Prabumulih dinyatakan reliabel, karena *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,6.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.47
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			53
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.11514777
Most Extreme Differences	Absolute		.079
	Positive		.079
	Negative		-.077
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.564
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.551
		Upper Bound	.577

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

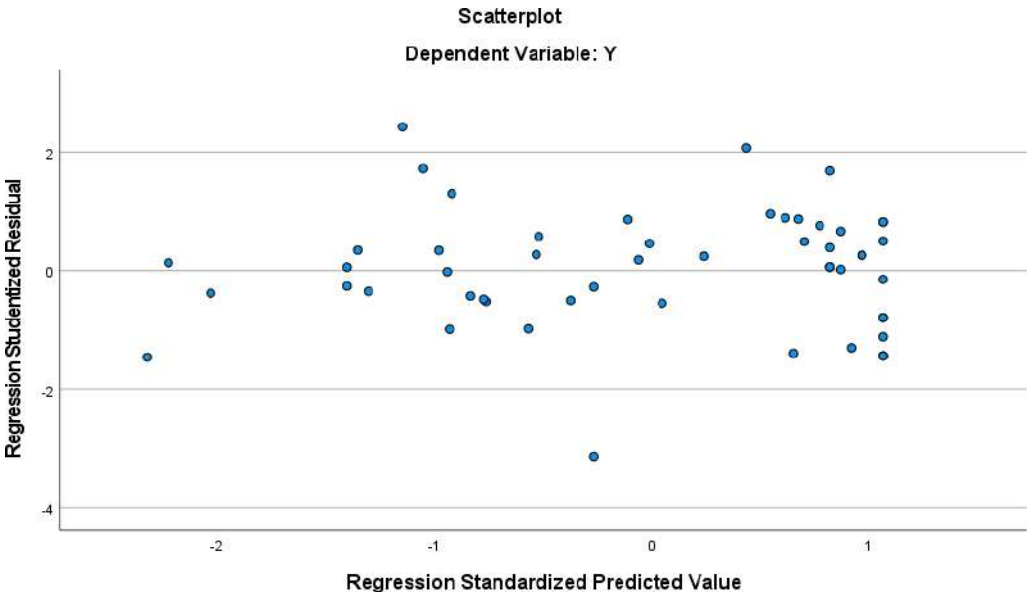
Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji normalitas perusahaan *retail* Indomaret di kota Prabumulih. Melalui uji *Kalmogorov-Smirnov* didapatkan hasil uji normalitas sebesar 0,200. Dengan ketentuan 0,200 > 0,05, artinya data yang didapat berdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada ketidakkonsistenan varian dalam data tidak hanya dengan melihat pada Scatter plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak.

Gambar 4.2
Scatterplot



Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan gambar diatas, diketahui hasil uji heterokedastisitas pada perusahaan *retail* Indomaret di kota Prabumulih. Dengan menggunakan grafik Scatterplot, dapat dilihat bahwa titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heterokedastisitas dan memenuhi asumsi heterokedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.48
Hasil uji multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.248	5.012		6.035	.000		
	X1	.131	.163	.159	.805	.425	.294	3.402
	X2	.423	.162	.515	2.613	.012	.294	3.402
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji multikolinearitas pada perusahaan *retail* Indomaret di kota Prabumulih. Diketahui bahwa seluruh variabel independen X_1 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0.294 dan X_2 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0.294 yang menunjukkan bahwa variabel Independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.10. Serta masing – masing nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) X_1 sebesar 3.402 dan X_2 sebesar 3.402 yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10.00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan memenuhi asumsi dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) ditujukan untuk mengetahui pengaruh bersama – sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.49
Hasil uji Simultan (F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.064	2	189.032	18.730	.000[b]
	Residual	504.616	50	10.092		
	Total	882.679	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 18.730 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05) dan nilai F hitung > F tabel (18.730 > 3.183), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian *Employer Branding* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Retail* Indomaret di Kota Prabumulih.

4.6.2 Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu masing – masing variabel.

Tabel 4.50
Hasil uji Hipotesis : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.248	5.012		6.035	.000
	X1	.131	.163	.159	.805	.425
	X2	.423	.162	.515	2.613	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *Coefficients* di atas, variabel *Employer Branding* memperoleh nilai t hitung sebesar 0.805 dengan nilai signifikansi sebesar 0.425 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 (0.425 > 0.05) dan nilai t hitung < t tabel (0.805 < 2.009) , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian *Employer Branding* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Retail* Indomaret di Kota Prabumulih. Hasil ini menunjukkan bahwa *Employer Branding* belum menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret di Kota Prabumulih. Kinerja karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan operasional sehari – hari, seperti target kerja, arahan atasan, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dll. Oleh karena itu, meskipun perusahaan memiliki citra yang baik sebagai tempat kerja, hal tersebut belum dapat berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kemungkinan lain atau faktor – faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasmine Nur Fadhila Muktia (2025) dengan judul "Pengaruh Employer Branding Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pln Up3 Malang)" yang menunjukkan bahwa *Employer Branding* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa pengaruh *Employer Branding* terhadap Kinerja Karyawan tidak selalu ada pada setiap organisasi dan dapat

berbeda sesuai dengan karakteristik perusahaan, jenis pekerjaan, serta kondisi responden yang diteliti.

Selanjuntnya, variabel *Employee Engagement* memperoleh nilai t hitung sebesar 2.613 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.012 < 0.05) dan nilai t hitung > t tabel (2.613 > 2.009), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Retail* Indomaret di Kota Prabumulih.

4.7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent)*.

Tabel 4.51
Hasil Regresi Linear Berganda: Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.248	5.012		6.035	.000		
	X1	.131	.163	.159	.805	.425	.294	3.402
	X2	.423	.162	.515	2.613	.012	.294	3.402

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30.248 + 0.131X_1 + 0.423X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 30.248 menunjukkan bahwa apabila variabel *Employer Branding* (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) ialah sebesar 30.248
2. Koefisien regresi variabel *Employer Branding* (X_1) sebesar 0.131 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Employer Branding* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.131 satuan dengan asumsi variabel *Employee Engagement* tetap.
3. Koefisien regresi variabel *Employee Engagement* (X_2) sebesar 0.423 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Employee Engagement* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.423 satuan dengan asumsi variabel *Employer Branding* tetap.

   Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel *Employer Branding* dan *Employee Engagement* bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Employer Branding* dan semakin tinggi *Employee Engagement,* maka Kinerja Karyawan akan cenderung meningkat.

4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu penelitian.

Tabel 4.52
Tabel Hasil Koefisien determinasi (R square)

Model Summary

Model	R	R Square	djusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.654[a]	.428	.405	3.177	.428	18.730	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Model Summary,* diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.428 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Employer Branding* dan *Employee Engagement* mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 42.8%, sedangkan sisanya sebesar 57.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta penjelasan terkait dengan Pengaruh *Employer Branding* Dan *Employer Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Retail* Indomaret Di Kota Prabumulih, maka dapat ditarik kesimpulan dengan poin sebagai berikut:

1. *Employer Branding* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret Di Kota Prabumulih. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05) dan nilai F hitung sebesar 18.730 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3.183 (18.730 > 3.183). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama – sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret Di Kota Prabumulih.
2. *Employer Branding* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret Di Kota Prabumulih. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.425 yang lebih besar dari 0.05 (0.425 >0.05) dan nilai t hitung sebesar 0.805 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2.009 (0.805 < 2.009). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Employer Branding* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak.
3. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Retail* Indomaret Di Kota Prabumulih. Hal ini ditunjukkan oleh nilai

signifikansi sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05 (0.012 < 0.05) dan nilai t hitung sebesar 2.613 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.009 (2.613 > 2.009). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), variabel *Employer Branding* dan *Employee Engagement* mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 42,8%, sedangkan sisanya sebesar 57,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian Pengaruh *Employer Branding* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Retail* Indomaret di Kota Prabumulih, terdapat beberapa saran dari peneliti yaitu:

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat terus meningkatkan *Employee Engagement* melalui komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, pemberian apresiasi atas hasil kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Meskipun *Employer Branding* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu menjaga citra positif sebagai tempat bekerja yang nyaman dan profesional agar dapat mempertahankan kepercayaan serta loyalitas karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja,

kompensasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Dan juga dapat untuk memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar hasil yang diperoleh dapat dibandingkan dengan karakteristik perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Yusuf, H. Furtasan, and Budi Ilham Maliki. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis Dan Aplikatif* . edited by E. Tiur. Depok: Rajawali pers.

Anasti, Ririn, Lawe Anasta, Harnovinsah, and Lin Oktris. 2022. *Sukses Menyelesaikan Skripsi Dengan Metode Penelitian Kuantitatif Dan Analisis Data SPSS*. edited by A. Suslia. Jakarta: Salemba Empat.

Astri Yani, Ria, Sri Ermeila, Asma Mario, and Sutinah Andaryani. 2025. "Dampak Kemampuan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedamaian Palembang."

Awanji, Muhammad Rif'an, M. Cholid Mawardi, and Satria Putra Utama. 2025. "Pengaruh Employer Branding Dan E-Recruitment Terhadap Minat Generasi Z Untuk Melamar Pekerjaan Di Perusahaan Retail (Studi Pada Perusahaan Retail Di Kota Malang)." *E – Jurnal Riset Manajemen* 14. https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/29439/22302.

Darma, Budi. 2021. *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA.

Erik Meijerink. 2025. *Employer Branding Practical Guidelines for a Rock-Solid Employer Brand*. Inggris: Erik Meijerink.

Ermeila, Sri, Rahmi Aryanti, and Aldi Saputra. 2025. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Sasana Citra Mandiri."

Fatkhurahman. 2025. *METODOLOGI RISET MANAJEMEN DAN BISNIS*. edited by M. Riva'i. Pekanbaru: NOFA.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

HM Muhdar. 2020. *Manajemen SDM: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah* . 1st ed. edited by Hidayati. Depok: Rajawali Pers.

Indomaret. n.d. Retrieved November 25, 2025. https://www.indomaret.co.id/.

Ismail, Muhammad Ilyas, and Nurfikriyah Irhashih Ilyas. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* . edited by Monalisa. Depok: Rajawali Pers.

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. edited by Octiviena. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

KASWAN. 2019. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS; Konsep, Sejarah, Model, Strategi, Dan Kontribusi SDM*. edited by E. Kurnia. Yogyakarta : ANDI.

Macey, William H., and Benjamin Schneider. 2015. "The Meaning of Employee Engagement." *Industrial and Organizational Psychology* 1(1):3–30. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x.

Meiliyandrie, Laila, Indah Wardani, and Ritia Anggadita. 2021. *KONSEP DIRI DAN KONFORMITAS PADA PERILAKU KONSUMTIF REMAJA*. NEM.

P. Sinambela, Lijian, and Sarton Sinambela. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik Dan Praktik*. edited by Monalisa. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

Putra, Rio, and Agussalim. 2025. "Peran Employer Brandingdalam Menarik Talenta Unggul Di Era Revolusi Industri 5.0."

Rianto, Agus. 2024. *Metode Penelitian Sosial : Buku Ajar*. edited by Y. Sapari. Yogyakarta : K- Media.

Roflin, Eddy, Iche Andriyani Liberty, and Pariyana. 2021. *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN*. edited by NEM. Palembang: NEM.

Sinambela, Dr. Lijian Poltak. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . edited by R. Damayanti and Suryani. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. 2013. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. pertama. edited by Suwito. Jakarta: KENCANA .

Sugiyono. 2018. *METODE PENELITIAN MANAJEMEN*. edited by Setiyawami. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Supomo, R., and Eti Nurhayati. 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . edited by L. Malyani. Bandung: YRAMA WIDYA.

Wibowo. 2016. *MANAJEMEN KINERJA* . edited by octiviena. Jakarta: Rajawali pers.

Wilmar, B. Schaufeli, and B. Bakker Arnold. 2010. “Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology.” Pp. 135–77 in. Wiley-Blackwell.

Yusuf, Muri. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. edited by Suwito. Jakarta: KENCANA.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH *EMPLOYER BRANDING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL* INDOMARET KOTA PRABUMULIH

Halo Kak 😊

Perkenalkan saya Hafiah Paradilla (Pia) mahasiswa Program Studi Manajemen yang sedang melakukan penelitian untuk kebutuhan skripsi mengenai "pengaruh employer branding dan employee engagement terhadap kinerja karyawan".

Sehubungan dengan hal tersebut, Saya memohon kesediaan kakak - kakak sekalian untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan pengalaman selama bekerja dan kondisi yang sebenarnya. Seluruh data dan jawaban yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan dijaga kerahasiaannya.

Pengisian kuesioner ini diperkirakan hanya memerlukan waktu sekitar 5–10 menit. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini, sehingga diharapkan untuk dapat memberikan jawaban dengan jujur dan sesuai keadaan sebenarnya.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih 😊

HAVE A GREAT DAY GUYS ✨

1. Nama Outlet Indomaret Tempat Anda Bekerja
2. Jenis Kelamin *

Centang semua yang sesuai.

☐ Laki - laki ☐ Perempuan

3. Usia

Centang semua yang sesuai.

☐ < 20 tahun

☐ 20 - 25 tahun
☐ 26 - 30 tahun
☐ >30 tahun

4. Lama Bekerja *

Centang semua yang sesuai.

☐ < 1 tahun
☐ 1 - 5 tahun
☐ > 5 tahun

5. Posisi / Jabatan *

Centang semua yang sesuai.

☐ Kasir
☐ Pramuniaga ☐ Kepala Toko
☐ Yang lain: _____

6. Pendidikan Terakhir *

Centang semua yang sesuai.

☐ SMA/SMK ☐ DIPLOMA ☐ SARJANA

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dan kondisi yang sebenarnya.
Keterangan Jawaban:
SS : Sangat Setuju S : Setuju
KS : Kurang Setuju TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Employer Branding

Pernyataan berikut berkaitan dengan pandangan dan pengalaman responden terhadap perusahaan sebagai tempat bekerja.

Bagian 1 : *Employer Branding*

No.	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Interest Value					
1	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
2	Suasana kerja di perusahaan mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan.					
3	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawan					
	Social Value					
1	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
2	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
3	Atasan memberikan dukungan yang baik kepada karyawan dalam bekerja					
	Economic Value					
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Perusahaan memberikan benefit atau fasilitas yang jelas kepada karyawan					
3	Saya merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan					
	Development Value					
1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja.					
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja.					
3	Perusahaan mendukung pengembangan karier karyawan					

Bagian 2 : *Employee Engagement*

No.	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kepuasan Kerja					
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini.					
	Tekad Bertahan					
1	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya merasa ingin terus menjadi bagian dari perusahaan ini.					
	Usaha					
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.					
2	Saya bersedia memberikan usaha terbaik dalam bekerja.					
	Komitmen Organisasi					
1	Saya merasa peduli terhadap kemajuan perusahaan.					
2	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan tempat saya bekerja.					
	Profisiensi					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.					
2	Saya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan yang saya miliki.					
	Proaktivitas					
1	Saya berinisiatif membantu pekerjaan tanpa harus diminta terlebih dahulu.					
2	Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.					

Bagian 3 : Kinerja Karyawan

No.	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Ability					
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
	Clarity					
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Saya mengetahui pekerjaan yang harus saya selesaikan.					
	Help					
1	Perusahaan memberikan dukungan yang membantu saya dalam bekerja.					
2	Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan.					
	Incentive					
1	Saya memiliki semangat untuk bekerja dengan baik.					
2	Saya termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.					
	Evaluation					
1	Saya mendapatkan masukan terkait hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Atasan memberikan arahan untuk meningkatkan hasil kerja saya.					
	Validity					
1	Perusahaan menerapkan aturan kerja secara jelas kepada karyawan.					
2	Penilaian kerja dilakukan secara adil.					
	Environment					
1	Lingkungan kerja mendukung saya dalam bekerja.					
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan.					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

1. Employer Branding

No.	Employer Branding (X1)												TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
8	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
12	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	54
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	52
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	52
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	54
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

35	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	42
36	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	48
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	45
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
41	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
42	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
44	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	48
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
47	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	53
48	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	48
49	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
50	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	53
51	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	50
52	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	53
53	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	52

2. Employee Engagement

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	53
8	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	55
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	56
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	55
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	53
30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
32	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	53
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	51
37	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	52

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
42	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	49
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	49
47	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	52
48	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	52
49	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	56
50	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	55
51	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	51
52	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	53
53	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	54

3. Kinerja Karyawan

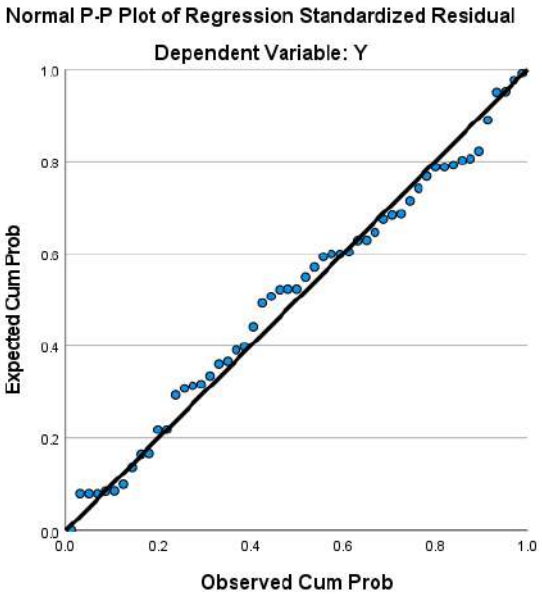
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
7	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	61
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	59
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	62
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	63
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	57
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	65
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
36	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
37	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	62

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	65
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
42	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63
43	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	60
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	65
47	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	60
48	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	57
49	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	62
50	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	61
51	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60
52	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	63
53	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	63

LAMPIRAN 3

UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS PROBABILITY PLOT



HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGOROV – SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.11514777
Most Extreme Differences	Absolute		.079
	Positive		.079
	Negative		-.077
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.564
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.551
		Upper Bound	.577

a. Test distribution is Normal.

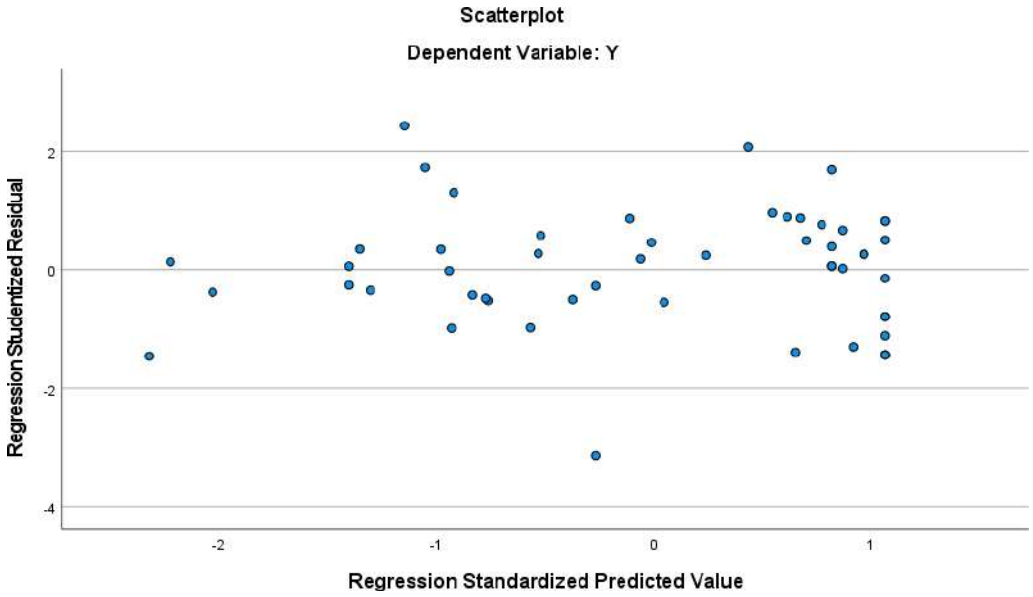
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

UJI HETEROKEDASTISITAS (SCATTER PLOT)



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.248	5.012		6.035	.000		
	X1	.131	.163	.159	.805	.425	.294	3.402
	X2	.423	.162	.515	2.613	.012	.294	3.402

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.064	2	189.032	18.730	.000[b]
	Residual	504.616	50	10.092		
	Total	882.679	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

HASIL UJI t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.248	5.012		6.035	.000
	X1	.131	.163	.159	.805	.425
	X2	.423	.162	.515	2.613	.012

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.248	5.012		6.035	.000		
	X1	.131	.163	.159	.805	.425	.294	3.402
	X2	.423	.162	.515	2.613	.012	.294	3.402

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.654[a]	.428	.405	3.177	.428	18.730	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1