

## **The Effect Of Work Engagement And Employee Loyalty On Employee Performance At The Sauan Sibarrung Credit Union Cooperative, Tana Toraja Regency**

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja**

Mira Goretti<sup>1</sup>, Astriwati Biringkanae<sup>2</sup>, Adriana Madya Marampa<sup>3\*</sup>

Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>1,2,3</sup>

[miragoretti02@gmail.com](mailto:miragoretti02@gmail.com)<sup>1</sup>, [marampaadriana09@gmail.com](mailto:marampaadriana09@gmail.com)<sup>3\*</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This Research Aims To Determine The Influence Of Job Engagement And Employee Loyalty On Employee Performance At The Sauan Sibarrung Credit Union Cooperative, Tana Toraja Regency. The Research Method Used Is Quantitative. Based On The Results Of The Partial Test (T Test), It Is Known That Job Engagement Influences Employee Performance At The Sauan Sibarrung Credit Union Cooperative, Tana Toraja Regency With A T Value Of 3.692 > T Table 1.999 And A Sig Value Of 0.000 < 0.05 And Employee Loyalty Influences Employee Performance At The Sauan Sibarrung Credit Union Cooperative, Tana Toraja Regency With A T Value Of 7.183 > T Table 1.999 And A Sig Value. 0,000 < 0.05. Based On The Results Of The Simultaneous Test (F), Job Engagement And Employee Loyalty Simultaneously Influence Employee Performance At The Sauan Sibarrung Credit Union Cooperative, Tana Toraja Regency With A Top Value Of F Count Of 30.028 > F Table 3.15 And Sig 0.000 < 0.05.*

**Keywords:** Job Engagement, Employee Loyalty And Employee Performance.

#### **ABSTRAK**

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Kuantitatif. Berdasarkan Hasil Uji Parsial (Uji T) Diketahui Bahwa Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja Dengan Nilai Nilai T Hitung 3,692 > T Tabel 1,999 Dan Nilai Sig 0,000 < 0,05 Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja Dengan Nilai T Hitung 7,183 > T Tabel 1,999 Dan Nilai Sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan Hasil Uji Simultan (F) Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja Dengan Nilai Atas F Hitung 30,028 > F Tabel 3,15 Dan Sig 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci :** Keterlibatan Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kinerja Karyawan.

#### **1. Pendahuluan**

Pada era persaingan didalam dunia bisnis yang semakin kompetitif membuat semua perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan oleh karena itu, sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam kelancaran jalannya sebuah organisasi. Hal ini yang membuat sumber daya manusia sebagai asset paling penting dalam menentukan terwujudnya target dari suatu perusahaan dan keberhasilan perusahaan dalam persaingan (Pahira & Rinaldy, 2023)

Dalam mencapai tujuan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Ummah, 2019). Kinerja berupa gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja

karyawan mencerminkan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dituntut untuk memberikan partisipasi positif melalui kinerja yang baik (Kompri, 2020).

Meningkatkan kinerja dialaminya harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik bagi keberlangsungan dan keberhasilan tujuan perusahaan atau organisasi (Sutrisno, 2019).

Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya (Area, 2019). Dengan kerjasama yang baik antar karyawan maka perusahaan akan lebih siap membangun keunggulan bersaing serta tetap eksis di dalam kondisi pasar yang cepat berkembang dan dinamis. Kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu (Bilistolen, 2021). Oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan akan memandang bahwa pekerjaan mereka bagian penting dari kehidupan mereka (Anggraini, 2019).

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan melibatkan peran fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan dan memihak pada organisasinya serta menganggap bawah pekerjaan itu sangat penting bagi citra dirinya sehingga karyawan terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya (Ansori, 2015). Keterlibatan kerja merupakan sikap positif yang tumbuh dapat dipengaruhi oleh situasi tanda kelompok yang ada disekitarnya. Aspek kognitif yang ditandai dengan menganggap pekerjaan itu sangat penting bagi citra dirinya (Adolph, 2016). Keterlibatan kerja adalah keinginan atau kemauan karyawan untuk terlibat lebih dalam pekerjaan mereka dengan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya (Gulo, 2018).

Berdasarkan dari beberapa pendapat ini dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan sikap positif seorang karyawan dalam keinginan terlibat aktif yang dapat dibentuk oleh situasi kelompok untuk terlibat lebih dalam pekerjaan mereka dengan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya .

Selain keterlibatan kerja, aspek loyalitas karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Loyalitas karyawan berkaitan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi, yaitu sikap ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang loyal akan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu termasuk mendukung dan memperkenalkan tujuan organisasi, taat dan setia pada organisasi dalam situasi apapun (Cintya, 2020).

Loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut berhasil secara maksimal (A.A. Istri Ngurah Dyah Prami dkk., 2022). Loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan terdapat hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan (Ansori, 2015). Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan seseorang terhadap suatu perusahaan atau organisasi dengan mengabdikan dirinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Rohimah, 2018). Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik, dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Albasari & Adiwati, 2023).

Kinerja karyawan adalah hasil perilaku karyawan dalam melakukan tugas yang memiliki tujuan tertentu untuk organisasi sehingga karyawan diwajibkan untuk mencapai kinerja tersebut (Gulo, 2018). Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai dari penerapan rencana kerja dalam suatu periode tertentu Pranoto, (2019). Kinerja karyawan merupakan pencapaian

hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman dkk., 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Husain & Santoso, 2022). Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja (Adinda dkk., 2023)

Koperasi Credit Union (CU) Sauan Sibarrung, sebuah Lembaga keuangan yang dibentuk untuk memberikan layanan keuangan kepada masyarakat. Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung sebagai lembaga keuangan kerakyatan yang hadir di tengah-tengah masyarakat merupakan wujud nyata dan kepedulian Gereja Katolik terhadap berbagai permasalahan pelik yang dihadapi masyarakat. Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung berdiri pada tanggal 07, dan di balik berdirinya Credit Union Sauan sibarrung terdapat 83 peserta workshop yang secara Bersama-sama sepakat mendeklarasikan berdirinya Credit Union Sauan Sibarrung.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan didapatkan informasi bahwa permasalahan yang muncul pada Credit Union (CU) Sauan Sibarrung, yaitu antusias karyawan dalam terlibat bekerja terkadang masih kurang seperti terdapat beberapa karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan rasa bosan terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Kondisi ini berpotensi membuat karyawan tidak terlibat lebih. Masalah hubungan interpersonal, yaitu terdapat karyawan yang kurang searah atau tidak sepemikiran dan karyawan memiliki karakter yang berbeda hal ini dapat mengakibatkan kerjasama yang kurang baik, bahkan masih ada karyawan yang melanggar aturan seperti telat masuk bekerja yang berdampak pada keterlibatan kerja dan hal ini dapat membuat loyalitas karyawan cenderung rendah dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja”.

### Metode Penelitian

Penelitian survei ialah penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi serta menggunakan angket/kuesioner sebagai pengumpulan data (Dede, 2022). Populasi adalah sekumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, atau ukuran ketertarikan dari hal yang menjadi perhatian (objek yang diteliti) (Widjanarko, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 174 karyawan. Sampel adalah “suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian” (Widjanarko, 2019). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan catatan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (Pranoto, 2019).

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Hipotesis

#### Koefisien Korelasi

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate

1	.704 <sup>a</sup>	.496	.480	2.749
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Keterlibatan Kerja

Sumber : Output SPSS statistic 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji analisis uji koefisien kolerasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,704, berdasarkan pedoman untuk memberikan nilai interpretasi koefisien kolerasi pada tabel 1 nilai berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, yang berarti tingkat hubungan Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan kuat.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.480	2.749

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Keterlibatan Kerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas tersebut diketahui R<sup>2</sup> 0,480. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh sebanyak 48% terhadap variabel dependen, sisanya sebanyak 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji –t (Uji parsial)

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Uji –t (Uji parsial) X1 Terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	25.680	4.880		5.262	.000
Keterlibatan Kerja	.499	.135	.424	3.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2025)

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat hasil uji parsial berdasarkan hasil *output* SPSS hasil *Coefficients*, yaitu  $t_{hitung}$  Keterlibatan Kerja (X1) sebesar 3,692 dan nilai signifikan 0,000.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Uji –t (Uji parsial) X2 Terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11.231	4.160		2.700	.009
Loyalitas Karyawan	.742	.095	.704	7.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat hasil uji parsial berdasarkan hasil *output* SPSS hasil *Coefficients*, yaitu  $t_{hitung}$  Loyalitas Karyawan (X2) sebesar 7,813 dan nilai signifikan 0,000. Tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05 dengan rumus untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah :

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1$$

keterangan :

a = (tingkat signifikan)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$$t_{\text{tabel}} = \frac{a}{2} : n - k - 1 = \frac{0,05}{2} : 64 - 2 - 1$$

$$= 0,025 : 61$$

$$= 1,999$$

Ditemukan  $t_{\text{tabel}}$  adalah 1,999, sehingga dari hasil pada tabel 4.15 dan 4.16 dapat dilakukan pengujian hipotesis  $H_1$  dan  $H_2$  sebagai berikut :

**1. Pengaruh Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan kriteria bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} 3,692 > t_{\text{tabel}} 1,999$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  yaitu Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan secara signifikan.

**2. Pengaruh Loyalitas Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan kriteria bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} 7,183 > t_{\text{tabel}} 1,999$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  yaitu Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan secara signifikan.

**Uji F (Uji simultan)**

**Tabel 5. Hasil Uji F  $X_1$  Dan  $X_2$  Terhadap Y (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.932	2	226.966	30.028	.000 <sup>b</sup>
	Residual	461.068	61	7.558		
	Total	915.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Keterlibatan Kerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh adalah sebesar 30,028 sedangkan untuk  $F_{\text{tabel}}$  dapat diperoleh dengan mencari  $df_1$  dan  $df_2$

$$Df_1 = k - 1 \quad \text{dan} \quad df_2 = n - k$$

Dimana : k = Jumlah Variabel

df = Degree Of Freedom

n = Jumlah Responden

maka:  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n - k = 64 - 3 = 61$

Hasil di peroleh untuk  $F_{\text{tabel}}$  adalah 3,15. Maka dapat putuskan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan jika sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  atau  $H_2$  ditolak. Artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- 2) Apabila nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan jika sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  atau  $H_2$  diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh di atas  $F_{\text{hitung}} 30,028 > F_{\text{tabel}} 3,15$  dan sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  dan  $H_2$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) dan Loyalitas Karyawan ( $X_2$ ) secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

## Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara parsial ditemukan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,692 >  $t_{tabel}$  1,999 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima yaitu terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Dilihat dari keterlibatan kerja hasil deskriptif paling tinggi yaitu indikator secara aktif turut serta dalam pekerjaan, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya, artinya apabila karyawan pada CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja adalah keinginan atau kemauan karyawan untuk terlibat lebih dalam pekerjaan mereka dengan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya (Gulo, 2018).

Dengan karyawan terlibat dalam setiap pekerjaannya maka karyawan tersebut dapat memaksimalkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga kinerja semakin baik yang tentunya akan membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu terkait variabel keterlibatan kerja yang dilakukan oleh Fitri Afriani (2017) bahwa adanya pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara parsial ditemukan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  7,183 >  $t_{tabel}$  1,999 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 yaitu Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima yaitu terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Dilihat dari keterlibatan kerja hasil deskriptif paling tinggi terkait loyalitas karyawan tentang indikator dukungan organisasi mencakup kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja, mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan, dan berpartisipasi dalam upaya tujuan bersama.

Loyalitas Karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut berhasil secara maksimal (A.A. Istri Ngurah Dyah Prami dkk., 2022). Dengan demikian ketika karyawan pada Koperasi CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja mempunyai kesediaan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Izzatun Nisa' Khaidar Albasari dan Mei Retno Adiwati (2023) yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Cahya Sari., 2022) dan adanya pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (Fitri Afriani, 2017).

### 3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara simultan ditemukan adanya pengaruh pada keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji F hasil yang diperoleh di atas  $F_{hitung}$  30,028 >  $F_{tabel}$  3,15 dan sig 0,000

< 0,05 disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima yaitu terdapat pengaruh secara simultan Keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan artinya jika keterlibatan pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan loyalitas karyawan apabila kesadaran individu akan kewajibannya terhadap pekerjaannya, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitri Afriani (2017) menunjukkan bahwa berdasarkan uji F keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Penutup Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mencapai kesimpulan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja; loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja, serta keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

#### Daftar Pustaka

- A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Elsita Lisnawati Guntar, & I Putu Deddy Setiawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Indopearls Buleleng Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 47–61. <https://doi.org/10.56915/miw.v5i2.127>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Adolph, R. (2016). *Keterlibatan Kerja antara gaya kepemimpinan transaksional dengan transformasional*. 1–23.
- Albasari, I. N. K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>
- Anggraini, S. wahyuni. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan*.
- Ansori. (2015). Hubungan keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas karyawan Sebagai Variabel Mediasi Keterlibatan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Area, U. M. (2019). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Indonesia Asahan Aluminium ( Persero ) Skripsi Oleh : Nanda Erisman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan Pt . Indonesia Asahan Aluminium Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat un*.
- Ariyati, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v1i2.641>
- Bilistolen, D. R. kenny. (2021). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Keterlibatan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 16. <http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/download/265/189>
- Cintya Ribka Sampul. (2020). Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *//Www.Uajy.Ac.Id*.
- Dede. (2022). Profil Motivasi Belajar Dan Kepuasan Siswa Dalam Pembelajaran Penjas Blended Learning. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2012*, 12–26.
- Fitri Afriani. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karaywan (Pada Karyawan UOB Cabang Pekanbaru. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.*, 4(1), 328–341.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Hafidhuddn.
- Gulo, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 16(1a), 1–10.
- Herniwati, J., Suhartati, L., Thermi, E., & Safira, K. (2021). *Humanis2021*. 1(2), 600–607.
- Heryana, A. (2020). Hipotesis Penelitian. *Eureka Pendidikan, June*, 1. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11440.17927>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Nofriyandri, R., Adrian, A., Perhotelan, P. M., & Padang, U. N. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di the BCC Hotel and Residence*. 4.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pranoto, M. (2019). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Universitas Medan Area*, 63.
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 88–100.
- Rokhmad, O., & Wahyuningsih, S. (2014). *Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja*. 51–58.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *591 Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Manajemen*, 29.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Ummah, M. S. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.

Widjanarko, B. (2019). Konsep Dasar dalam Pengumpulan data Penyajian Data. *Sats4213/Modul 1, 1(1)*, 1-45.