

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, salah satunya *employee engagement*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa tinggi faktor-faktor *employee engagement*, seberapa tinggi kinerja karyawan, serta seberapa besar pengaruh faktor-faktor *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PLN Disjabar baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini menggunakan teori kinerja karyawan dari Bernardin dan Russel dan *employee engagement* dari Sirota. Sirota menyatakan bahwa menciptakan suatu kinerja yang tinggi harus didorong oleh strategi dan tujuan perusahaan yang jelas, pemimpin dan karyawan harus dalam satu pemikiran, sistem dan proses harus terintegrasi dan terkordinasi dengan baik, serta seluruh tenaga kerja harus terinspirasi untuk terlibat dan bekerja bersama-sama dengan tujuan yang sama.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh unit analisisnya sebanyak 143 orang karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi 55 item. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dan data dihitung menggunakan program IBM SPSS *Version 23 for Windows*.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa faktor-faktor *employee engagement* termasuk ke dalam kategori tinggi. *Leadership* sebesar 75,66%, *achievement* sebesar 76,88%, *camaraderie* sebesar 78,67%, *equity* sebesar 77,16%, dan kinerja karyawan sebesar 76,92%. *Leadership* memiliki nilai  $t_{hitung} (1,306) < t_{tabel} (1,960)$ , sehingga dilakukan *trimming* dengan menghapus variabel tersebut. Setelah penghitungan kembali, secara simultan *achievement*, *camaraderie*, dan *equity* mempunyai pengaruh signifikan sebesar 71,7% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial *achievement* mempunyai pengaruh signifikan sebesar 51,2%, *camaraderie* sebesar 18,9% dan *equity* sebesar 23,1%.

Kesimpulan yang didapat *achievement*, *equity*, dan *camaraderie* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** keterikatan karyawan, kinerja karyawan, Sirota