



PENGARUH *TEAM WORK*, DAN *MOTIVASI* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT KARYA UTAMA PERDANA

THE INFLUENCE OF TEAM WORK, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT KARYA UTAMA PERDANA

Aviv Abirama¹, Aden Prawiro Sudarso²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : avivabirama021@gmail.com^{1*}, dosen01171@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 21-07-2025

Revised : 23-07-2025

Accepted : 25-07-2025

Pulished : 27-07-2025

Abstract

This research aims to find out the influence of team work and motivation on employee engagement at PT Karya Utama Perdana Blok M. The research method used is a quantitative method. The population and sample in this study are 60 employees. Secondary data collection methods and questionnaires. The data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumptions tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R), determination tests (R Square), and hypothesis tests (F tests and t tests). The research results show that teamwork has a positive and significant influence on employee engagement, which is shown by the simple linear regression equation $Y = 12,304 + 0.618 X_1$, with a correlation value of 0.766 and a determination coefficient of 58.6%. The t test shows the value of $t_{\text{calculate}} 3,880 > t_{\text{table}} 2,002$ with significance $0,000 < 0,050$. Motivation also has a positive and significant effect on employee engagement, with simple linear regression equation $Y = 8,466 + 0,724 X_2$, correlation value 0,742, and determination coefficient 55,1%. The t test shows the value of $t_{\text{count}} 3,062 > t_{\text{table}} 2,002$ with significance $0,003 < 0,050$. Simultaneously, teamwork and motivation have a positive and significant effect on employee engagement, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 8,223 + 0,385 X_1 + 0,367 X_2$, with a correlation value of 0.803, and a determination coefficient of 64,5%. The F test shows the value of $F_{\text{count}} 51,676 > F_{\text{table}} 3,159$ and the p-value of $0.000 < 0.05$, showing that the two independent variables together affect the employee engagement significantly.

Keywords: *Team Work, Motivation and Employee Engagement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *team work* dan motivasi terhadap *employee engagement* di PT Karya Utama Perdana Blok M. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data sekunder dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi (R), uji determinasi (*R Square*), dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *team work* memiliki pengaruh positif dan signifikan



terhadap *employe engagement*, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,304 + 0,618 X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,766 dan koefisien determinasi 58,6%. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,880 > t_{tabel} 2,002$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employe engagement*, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,466 + 0,724 X_2$, nilai korelasi 0,742, dan koefisien determinasi 55,1%. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,062 > t_{tabel} 2,002$ dengan signifikansi $0,003 < 0,050$. Secara simultan, *team work* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employe engagement*, terbukti dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,223 + 0,385 X_1 + 0,367 X_2$, dengan nilai korelasi 0,803, dan koefisien determinasi 64,5%. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 51,676 > F_{tabel} 3,159$ dan p-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi *employe engagement* secara signifikan.

Kata Kunci : *Team Work*, Motivasi dan *Employe Engagement*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, keterkaitan pegawai lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan pondasi yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat pekerja yang tinggi akan memiliki keterkaitan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan. Karyawan yang terikat akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, menerima tantangan dan merasa pekerjaannya memberi makna bagi dirinya.

Dalam survei awal yang dilakukan untuk mengetahui data target dan pencapaian kinerja karyawan PT. Karya Utama Perdana tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Berikut adalah data target dan pencapaian kinerja karyawan yang didapat dari bagian personalia sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2020 – 2024

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2020	100%	85%	Belum mencapai target
2021	100%	83%	Belum mencapai target
2022	100%	65%	Belum mencapai target
2023	100%	78%	Belum mencapai target
2024	100%	82%	Belum mencapai target

Berdasarkan Table 1.1 dapat dijelaskan adanya fenomena turunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingkat pencapaian kinerja yang belum optimal. Hasil survei yang didapat dari pihak manajemen PT Karya Utama Perdana Jakarta bahwa pencapaian kinerja karyawan berdasarkan persentase target dan realiasi. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2020 sebesar 85%, tahun 2021 sebesar 83%, tahun 2022 pencapaian hanya 65% yang merupakan pencapaian terendah. Pada tahun 2023 pencapaian kinerja karyawan mulai naik hingga mencapai 78% dan pada tahun 2024 meningkat hingga mencapai 82%. Adapun target dan pencapaian kinerja karyawan pada PT Karya Utama Perdana Jakarta terdiri dari beberapa aspek, diantaranya adalah aspek kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama, motivasi, pemahaman terhadap tugas, penyesuaian diri, kepemimpinan, pemecahan masalah, hingga pengambilan keputusan yang kesemuanya belum mencapai target yang sudah ditentukan.



Tabel 1. 2
Data Pra Survei Motivasi

Indikator	Pernyataan	Hasil	
		Setuju	Tidak Setuju
kebutuhan prestasi	Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	19 (63%)	11 (36%)
Kebutuhan affiliation	Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri	25 (83%)	5 (16%)
Kebutuhan kekuasaan	Jalinan kerja sama dengan rekan kerja (<i>team work</i>)	20 (66%)	10 (33%)

Sumber : Hasil survei penelitian pada karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan, 2024.

Berdasarkan table 1.2 diatas memberikan informasi suatu data yang menunjukkan bahwa hasil dari pra survei dengan memberikan 3 pernyataan kepada 30 karyawan. Pada indikator kebutuhan prestasi sebanyak 19 orang atau 63% menyatakan setuju kemampuan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan pada Pt.Karya Utama Perdana, indikator kebutuhan affiliation bahwa sebanyak 25 orang atau 83% menyatakan setuju. Masih tedapat indikator motivasi yang dirsakan oleh karyawan PT. Karya Utama Perdana tidak setuju

Tabel 1. 3
Data Pra Survey Teamwork

Indikator	Pernyataan	Hasil	
		Setuju	Tidak Setuju
Bekerjasama	Rela bekerjasama dengan rekan tim	18 (60%)	12 (40%)
Kordinasi	Efektif dalam mengelola tim secara efisien.	13 (43%)	17 (57%)
Komunikasi	Menyampaikan informasi yang efisien kepada rekan tim.	12 (40%)	18 (60%)
Kenyamanan	Membantu rekan kerja dengan mengatur keadaan psikolog yang positif	16 (53%)	14 (47%)
Pemecahan masalah	Mampu memotivasi anggota tim untuk menyelesaikan masalah.	17 (57%)	13 (43)

Sumber : Hasil survei penelitian pada karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas memberikan informasi suatu data yang menunjukkan bahwa hasil dari pra survei dengan memberikan 5 pernyataan kepada 30 karyawan. Pada indikator bekerjasama sebanyak 18 orang atau sebesar 60% menyatakan setuju kemampuan memotivasi pada PT Karya Utama Perdana, indikator kenyamanan bawah sebanyak 16 orang atau sebesar 53% menyatakan setuju, indikator pemecahan masalah jawab sebanyak 17 orang atau sebesar 57% menyatakan setuju, dan indikator mengendalikan emosional sebanyak 20 atau sebesar 67% menyatakan setuju. Masih terdapat indikator *teamwork* yang dirasakan oleh karyawan pada PT Karya Utama Perdana dengan penilaian tidak setuju



Tabel 1. 4
Data Pelanggaran Karyawan PT Karya Utama Perdana

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			
				Telat	Ijin	Alpha	Surat Peringatan
1	2022	150	290	39	29	13	2
2	2023	150	290	45	36	10	1
3	2024	150	290	53	40	17	3
Rata-rata				45	35	13	2

Sumber : Data Primer PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan, 2024.

Berdasarkan tabel 1.4 pelanggaran karyawan tersebut di atas dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu tiga tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 150 karyawan dengan jumlah hari sebanyak 290 hari kerja. Data karyawan yang melanggar seperti telat masuk bekerja dari tahun 2022 hingga 2024 mengalami peningkatan dengan jumlah rata-rata sebanyak 45 pelanggaran yang telat datang ke tempat bekerja. Data karyawan yang izin juga mengalami peningkatan sampai dengan tahun 2024 sebanyak 40 karyawan yang izin dengan menyertakan surat pengajuan. Data karyawan yang alpha atau tanpa keterangan tidak masuk bekerja paling signifikan mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2024 sebanyak 17 karyawan yang melanggar atau mangkir tidak masuk bekerja. Begitu juga dengan jumlah karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan (SP) dengan rata-rata 2 karyawan yang mendapatkan SP selama periode waktu 3 tahun.

KAJIAN PUSTAKA

1. Team Work

Menurut Sukiyandro dan Maulidah (2020) karyawan yang profesional dan berkualitas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara individu maupun kelompok yang akan keseluruhan. *Teamwork* adalah upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerjasama dalam suatu kumpulan dari latarbelakang umum yang membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan dalam memainkan peran (Nni,2021). Menurut Santoso & Auromiqo (2020) *Teamwork* merupakan cara paling efektif untuk dapat menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Dengan adanya *teamwork* akan meningkatkan kerjasama karyawan lebih tinggi, sehingga dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. *Teamwork* merupakan kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh (Suhardi,2020)

2. Motivasi

Menurut Harahap (2022) motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemungkinan Bernanthos dan Sulistiasih (2020) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku yang mencakup sebuah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), penetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya



3. *Employee Engagement*

Menurut Thesiasari et al (2019) seorang pekerja yang terikat akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilaku saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan bagi perusahaan yaitu meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidak hadiran, mengurangi penipu, meningkatkan kepuasan konsumen, mengoptimalkan penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, dan meminimalkan keluhan pegawai (Rahmadany, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:15) “penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R hitung)	R_tabel	Keterangan
<i>Team Work (X1)</i>	Butir 1	0,862	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 2	0,831	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 3	0,875	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 4	0,777	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 5	0,837	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 6	0,785	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 7	0,836	0,254	<i>Valid</i>
<i>Motivasi (X1)</i>	Butir 1	0,634	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 2	0,760	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 3	0,699	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 4	0,836	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 5	0,753	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 6	0,736	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 7	0,756	0,254	<i>Valid</i>
<i>Employee Enggagement (Y)</i>	Butir 1	0,791	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 2	0,699	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 3	0,779	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 4	0,818	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 5	0,832	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 6	0,808	0,254	<i>Valid</i>
	Butir 7	0,705	0,254	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: *team work*, *motivasi*, dan *employee engagement*. Berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson*



Correlation, semua butir instrumen dalam ketiga variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,254, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	<i>Team Work</i>	0,923	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,862	0,600	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,889	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk *team work* adalah 0,923, motivasi adalah 0,862, dan *employee engagement* adalah 0,889, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72150577
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.064
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8, nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,075 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan.

Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar di bawah ini :



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2, bahwa data mengikuti garis distribusi normal, yang terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collneariy Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.223	2.180		3.772	.000		
	TEAM WORK	.385	.099	.477	3.880	.000	.413	2.424
	MOTIVASI	.367	.120	.376	3.062	.003	.413	2.424

a. Dependent Variable: EMPLOYE ENGAGEMENT

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolineritas dari variabel *team work* dan motivasi didapat nilai tolerance 0,413 > 0,1 dan nilai VIF 4,424 < 10. Maka dapat disimpulkan kedua variable tidak terdapat gejala multikolineritas

c. Uji Autokorelasi.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.632	2.769	1.850

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai durbin-watson sebesar 1,850 yang dimana nilai tersebut berada pada interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

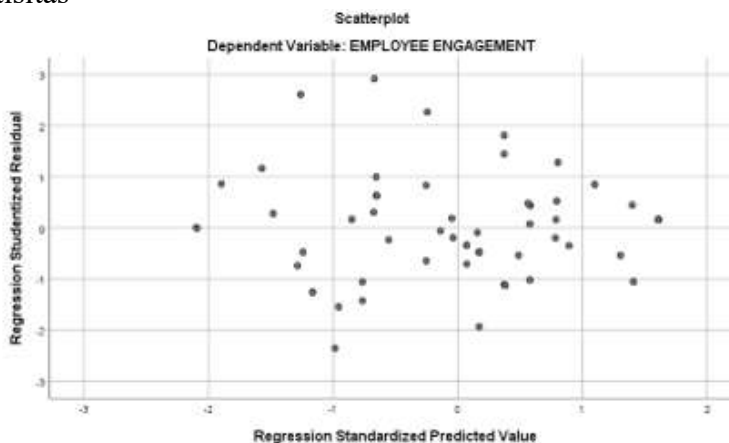
Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.414	1.399		3.156	.003
	TEAM WORK	-.078	.064	-.242	-1.218	.228
	MOTIVASI	-.012	.077	-.032	-.162	.872

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel *team work* didapat hasil signifikasi $0,228 > 0,05$. Sedangkan, motivasi didapat hasil signifikasi $0,872 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari *team work* dan motivasi terhadap *employee engagement* yaitu $Y = 8,223 + 0,385 X_1 + 0,367 X_2 + \alpha$. Dari hasil penelitian di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8,223 menunjukkan bahwa jika variabel *team work* dan motivasi bernilai nol, maka *employee engagement* diprediksi sebesar 8,223



- b. Nilai koefisien *team work* sebesar 0,385 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada *team work* akan meningkatkan *employee* sebesar 0,385, dengan asumsi variabel lainnya tetap
- c. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,367 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,367, dengan asumsi variabel lainnya tetap

Tabel 4. 15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.223	2.180		3.772	.000
	TEAM WORK	.385	.099	.477	3.880	.000
	MOTIVASI	.367	.120	.376	3.062	.003

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 18
Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara *Team Work* (X₁), Motivasi (X₂) Terhadap *Employee Engagement* (Y)

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	.803 ^a	.645	.632	2.769	.645	51.676	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Team Work*

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.803 menunjukkan bahwa variabel (X₁) dan (X₂) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0,80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 21
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara *Team Work* (X₁), Motivasi (X₂) Terhadap *Employee Engagement* (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.632	2.769

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Team work*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,645 yang artinya pengaruh variabel *team work* (X₁), motivasi (X₂) terhadap variabel *employee*



engagement (Y) sebesar 64,5%, sedangkan 35,5% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 22
Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.223	2.180		3.772	.000
	TEAM WORK	.385	.099	.477	3.880	.000
	MOTIVASI	.367	.120	.376	3.062	.003

a. Dependent Variable: Employee engagement

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 4.20 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} *team work* sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3.880 > 2,002$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *team work* terhadap *employee engagement*.
- Nilai t_{hitung} motivasi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,062 > 2,002$) dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap *employee engagement*

Tabel 4. 23
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.344	2	396.172	51.676	.000 ^b
	Residual	436.989	57	7.666		
	Total	1229.333	59			

a. Dependent Variable: Employee engagement

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Team work

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,676 > 3,159$), hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka $H_{o3}: \rho_3 = 0$ di tolak dan $H_{a3}: \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *team work* dan motivasi terhadap *employee engagement*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian di PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan, diperoleh bahwa variabel *team work* memiliki hubungan yang kuat dengan *employee engagement*, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,766. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,586 menunjukkan bahwa 58,6% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh *team work*, sementara 41,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,880) lebih besar dari t_{tabel} (2,002) dengan



- tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *team work* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.
2. Berdasarkan hasil penelitian di PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan, diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan *employee engagement*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,742. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,551 menunjukkan bahwa 55,1% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh motivasi, sementara 44,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,062 lebih besar dari t_{tabel} 2,002 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.
 3. Berdasarkan hasil penelitian di PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan, diperoleh bahwa secara simultan variabel *team work* dan motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *employee engagement*, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,803. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,645 menunjukkan bahwa 64,5% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51,676 lebih besar dari F_{tabel} 3,159 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *team work* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amane, A. P. O., & Laali, S. A. (2022). *Metode Penelitian*. Insan Cendekia Mandiri.
- An Naafi, J. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (*Studi Empiris Pada Klinik Joy Dental Yogyakarta*) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 251-254).
- Bernanthos, B., & Sulistiasih, A. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja (Bank Jateng Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta). *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 8(1).
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115-118.
- Endayani, F., & Saman, S. (2021). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada *Employee Engagement*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 1-6.
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Fauzia, N. K. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 6(1), 33-42.
- Febriansyah, H., & Henndy Ginting, P. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.



- Harahap, Y. T. (2022). The Effect Of Parents' Social Economic Status and Learning Motivation On Economic Learning Achievement Of Students Of Class X Sma Negeri 1 Arse Academic Year 2017/2018. *Outline Journal of Education*, 1(2), 67-72.
- Hina, H. B. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan. *MSDM (Konsep dan Tantangan Pengelolaan SDM)*, 277.
- Janna, N. M. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik.
- Kataren, G. P. (2020) Pengaruh kecerdasan emosional, beban kerja dan worklife balance terhadap employee engagement pada PT. Salim Ivomas Pratama.
- Kusuma, M. E. A., Hasyim, M. S., & Afifah, M. (2022). Analisis *Employee Engagemen* pada Divisi HR & GA PT Airkon Pratama. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 23-37.
- Lestari, L. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perum (Doctoral dissertation).
- Matondang, Z., & Nasution, H. F. (2022). *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika dengan EvIEWS dan SPSS*. Merdeka Kreasi Group.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Nababan, D. (2022). *Studi Deskriptif Gambaran Keterikatan Kerja Pada Mitra Perusahaan Bisnis Tiens Syariah Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- NONI, Z. R. D. (2021). Analisis pengaruh *Teamwork*, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Rumah Sakit Umum (Doctoral dissertation, UNISNU Jepara).
- Purba, S. (2023). BAB 1 Konsep Manajemen Sumber Daya. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori*, 1.
- Ramadhani, R., & Bina, N. S. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Prenada Media.
- Ratnawili, N. R., & Rahayu, N. (2022). Penerapan Pola Pengembangan Manajemen Karir Karyawan PT. BANK BENGKULU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(1), 71-81.
- Septiani, U. R. (2019). *Pengaruh Employee Engagement dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut* (Doctoral dissertation).
- Setyawati, R. K. (2021). Peran Bagian SDM & Perlunya Perencanaan Karier bagi Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarian*, 6(2), 177-191.
- Solahudin, I. M. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Bintang Visitama Publisher..
- Suhardi, M. (2020). Pengaruh *Team Work* Dan Organization Learning Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Smp Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 7(2).
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127.
- Thesiasari, D. R., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 243-252.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Veriyanti, U., & Nurhayati, M. (2022). The Role of Leader-Member Exchange in Moderating the Influence of Competence, Innovative Behavior, and Career Development on *Employee Engagement*. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 153-159.



-
- Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)*. Media Sains Indonesia.
- Widyastuti, A. R., & Erlangga, N. T. A. (2021). Employee engagement ditinjau dari motivasi kerja pada karyawan. *IMAGE*, 1(1), 68-84.
- Wijoyo, H. (2021). Team Kerja Leadership. *Leadership di Era Digital*, 99