

ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE ANGAGEMENT* DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA BANK PAPUA CABANG KOTA SORONG

Bekti Wiji Lestari^{1*}, Ramli Lewenussa², Heny Sapulete³

¹ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong

² Program Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong

³ Program Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong

E-Mail:

¹ bektiwiji@um-sorong.ac.id

² irianfish@gmail.com

³ irianfish@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Sorong. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini apakah *Employee Engagement* dan *Human Relation* mempengaruhi kinerja karyawan Bank Papua Cabang Sorong dan pada penelitian ini jumlah sampel yang saya gunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Papua Cabang Sorong sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini *employee engagement* dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,4%, Sedangkan sisanya sebesar 28,6% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ARTICLE INFO

Keywords:

Employee engagement;
human relation; kinerja
karyawan

Article History

Submitted:

05-01-2025

Accepted:

28-01-2025

Published:

29-01-2025

Corresponding Author:

Bekti Wiji Lestari, bektiwiji@um-sorong.ac.id

1. INTRODUCTION

Peran karyawan merupakan ujung tombak dalam mewujudkan kegiatan operasional yang berkesinambungan. Agar tetap mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang ketat di Era-globalisasi saat ini, perusahaan perlu mempertahankan karyawan-karyawan yang berbakat, barulah perusahaan dapat bertahan dalam persaingan tersebut (Mulawarman, 2025; Talidobel et al., 2024). Salah satu elemen yang dianggap penting oleh masyarakat adalah sumber daya manusia suatu perusahaan (Lewiuci, 2016; Sinambela, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan terpenting yang dimiliki suatu organisasi, memanfaatkan sumber daya individu seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam

organisasi mana pun. Permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan hanya dengan dukungan peralatan, emosi, dan sumber daya lainnya, karena merekalah yang berperan sebagai perencana, pelaku, dan pengambil keputusan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Alfiansyah et al., 2024; Sinambela, 2016).

Tujuan dari setiap Perusahaan adalah mendapatkan keuntungan namun dengan adanya perubahan dan persaingan ekonomi yang semakin ketat dan bebas, maka Perusahaan harus menjaga eksistensinya untuk dapat mencapai hasil yang maksimal, maka Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan atau tenaga kerjanya dengan menyeimbangkan antara keinginan dan harapan mereka. Sehingga menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal (Syardiansah et al., 2018; Triastuti et al., 2021).

Karyawan Bank Papua Cabang Sorong harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya dan cara kerja baru. Pengurangan jam kerja, *work from home*, dan penerapan protokol keselamatan adalah beberapa contoh dari perubahan yang menyebabkan ketidakpastian bagi karyawan saat bekerja. Kemudian terjadi kesalahpahaman yang menggabungkan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antara karyawan itu sendiri.

Akibatnya, ini mengganggu kinerja perusahaan dan pencapaian tujuan. Tidak boleh dibiarkan terlalu lama karena akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan. Jika karyawan bosan dan kelelahan, mereka akan malas bekerja dan lebih cenderung melakukan kesalahan. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan berbagai cara, salah satunya adalah melibatkan karyawan dalam semua kegiatan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik saat berinteraksi. Akibatnya, terjadi salah komunikasi, salah interpretasi, dan sikap yang kurang terbuka tentang masalah yang berkaitan dengan perasaan, ide, dan perasaan (Anjum et al., 2017; Sinambela, 2016).

Upaya meningkatkan level *employee engagement*, Perusahaan atau organisasi wajib berusaha dan menjaga keberlanjutan aset Perusahaan, dalam hal ini adalah karyawan. Dalam penelitian Lewiuci (2016) menyebutkan bila Perusahaan mampu menjaga keberlanjutan karyawan dengan baik maka menjadi pion yang baik untuk membantu memperlancar penerapan program-program kerja dalam suatu Perusahaan dan juga membantu untuk meraih tujuan organisasi. Manfaat *employee engagement* diharapkan menciptakan kesuksesan bagi Perusahaan melalui kinerja karyawan, keselamatan, produktivitas dan kepuasan pelanggan

Meningkat atau menurunnya kinerja dari seorang karyawan tersebut dapat didukung oleh *Human Relation* yang harmonis dan kerjasama yang bagus sehingga dapat membangun komunikasi baik bagi sesama rekan kerja sama maupun dengan pemimpin, karyawan pun dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak Perusahaan (Anjum et al., 2017).

Menurut Gusti et al., (2021), *Human Relation* sebagai suatu lapangan dari kegiatan manajemen lebih merupakan proses pengintergrasian manusia ke dalam suatu situasi, sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomi, dan rohani. Pelaksanaan *Human Relation* sangat penting karena menyangkut faktor manusia dalam berkomunikasi, serta menghilangkan *mis communication* dan *mis* interpretasi dalam bekerja, sehingga dapat mendorong karyawan yang berada di Perusahaan untuk dapat berjalan bersama-sama untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Dalam suatu Perusahaan, penerapan *Human Relation* dalam bentuk kerja sama yang sinergi dan komunikasi yang harmonis, mampu meminimalkan aspek negatif dan konflik yang terjadi akibat salah komunikasi (*mis communication*) dan *mis* interpretasi. Kemudian kesesuaian bidang pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan dapat menciptakan motivasi kerja sehingga tentunya akan membawa semangat bagi karyawan karena hal ini akan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan.

2. METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kauntitatif dengan metode penelitian deskriptif dan korelasi. Lokasi penelitian ini bertempat di Bank Papua cabang Kota Sorong beralamat di Jalan Remu Utara, Distrik Sorong, Kota Sorong, Papua Barat Daya serta melibatkan responden karyawan Bank Papua Cabang Sorong. Populasi sebanyak 66 orang dan sampel 40 orang yang secara keseluruhannya adalah karyawan Bank Papua Cabang Kota Sorong. Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan yang diberikan kepada para responden.

2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas, dasar pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $\geq r$ table, maka dinyatakan valid
- Jika nilai r hitung $\leq r$ table, maka dinyatakan tidak valid

2.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari *variable* konstruk. Apabila kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018; Snyder, 2019).

Dengan Kriteria pengambilan Keputusan sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali 2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $>0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $<0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.

2.3 Uji Asumsi Klasik

2.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, *variable* gangguan atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui pada penelitian ini uji normalitas menggunakan One sample Kolmogorov sminov test. Dasar pengambilan Keputusannya ialah apabila mempunyai nilai asymp Sig (2-tailed). 0,5 maka data berdistribusi normal demikian sebaliknya bila signifikan hitung 0,5 data berdistribusi normal.

2.3.2 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan independent.

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai dan hasil yang diperoleh, melalui uji linearitas akan menentukan anareg yang digunakan. Sebaliknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan anareg non linear. Syarat uji linear adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $\text{linearty} < 0,05$ maka hubungan variabel dependen adalah linier
- Jika nilai variabel $> 0,05$ maka hubungan variabel independent adalah tidak linier.

2.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variable* bebas (Indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak korelasi diantara *variable* indenpenden (Ghozali, 2011).

2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi akan terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, tetap maka disebut homoskeditas dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas.

2.4 Teknik Analisis data

2.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi dalam penelitian ialah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

| | |
|------------|--------------------------|
| a | : Konstanta |
| Y | : Kinerja Karyawan |
| b1, b2, b3 | : Koefisien Arah Regresi |
| X1 | : Employee Engagement |
| X2 | : Human Relation |
| e | : error |

2.4.2 Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) Uji t digunakan dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau independen secara individual atau parsial berpengaruh terhadap variable dependen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variable independen atau bebas yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel yang terdapat pada tabel analysis of variance, untuk menentukan nilai F tingkat signifikansi yang digunakan ialah 0,1.

3) Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variable-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing, pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018).

3. RESULT AND DISCUSSION

3.1 Hasil

3.1.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidak suatu kuesioner dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitungan lebih besar dari nilai r tabel, dimana nilai dari r tabel adalah 0,312.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu item dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program SPSS 20, hingga diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel penelitian. Berdasarkan uji ini menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel yang menjadi bahan pengujian reliabilitas. Dari 3 variabel yang diteliti, diketahui bahwa Cronbach's Alpha pada variabel X1, X2 dan Y sebesar 0,967. Dari hasil ini Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel.

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Hasil pengujian statistic One Sampel Kolmogrov Smirnov diatas menunjukkan bagian Sig. dengan nilai sebesar 0.188, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian dilihat bahwa nilai tolerance kedua variabel yakni 0,561 > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel yaitu 1,781 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen model regresi.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedasitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedasitas. Dari hasil pengujian Heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tampilan grafik Scatterplot, menunjukkan bahwa persebaran antara nilai prediksi variabel terikat dengan residulnya tidak membentuk suatu pola yang pasti, atau terjadi persebaran yang tidak menggerombol membentuk suatu pola yang teratur.

4) Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan independen. Jika nilai deviation from linearity sig > 0.05. Menunjukkan bahwa nilai sig Deviation From Linierity data tersebut sebesar 0,071 > 0,05. Dapat disimpulkan variabel Employee Engagement dan Human Relation. dan nilai sig deviation from linierity data tersebut sebesar 0,250 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data linear.

3.1.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20, yang dimana diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | sig |
|---------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| (Constant) | -6,435 | 5,846 | | 0,278 |
| Employee Engagement | 0,863 | 0,253 | 0,390 | 0,002 |
| Human Relation | 0,648 | 0,136 | 0,544 | 0,000 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel di atas maka dapat interpretasikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

$$Y = -6.435 + 0,863 (X_1) + 0,684 (X_2)$$

3.1.5 Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t statistik adalah pengujian terhadap masing-masing variabel independen. Uji t akan dapat menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (secara parsial) terhadap variabel dependen. Biasanya uji t ini menggunakan tingkat signifikansi 0.05. (Sugiyono, 2016). Untuk menyimpulkan hipotesis yang diterima, harus melakukan terlebih dahulu tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05 : 40 - 2 - 1) + t(0,0025 : 37) = 2.021$.

Berdasarkan uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,415 koefisien regresi (beta) 0,863 dengan signifikansi = 0,002. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,761 koefisien regresi (beta) 0,648 dengan signifikansi = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima yang artinya bahwa Human Relation berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi analisis pengaruh Employee Engagement dan Human Relation terhadap Kinerja Karyawan studi pada Bank Papua Kota sorong secara simultan.

Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ berarti H0 ditolak H3 diterima atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan nilai dari F tabel terlebih dahulu akan dilakukan perhitungan sebagai berikut, $F_{tabel} = F(k : n-k) = F(2 : 40-2) = (2 : 38) = 3.23$ Atas perhitungan tersebut maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.323. Maka hasil uji F diatas menunjukkan bahwa hasil signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan didapatkan nilai Fhitung 49,751. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49.751 > 3.23$). Maka H0 ditolak dan H3 diterima, dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Employee Engagemen (X1), Human Relation (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan data perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,854. Artinya korelasi secara simultan ini diuji dengan uji F. Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh Fhitung = 49.751 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan antara Employee Engagemen dan Human Relation terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan.

Sedangkan berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.714. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Employee Engagement dan Human Relation memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Papua Cabang Kota Sorong yaitu sebesar 71,4%. Sedangkan sisanya sebesar 28,6% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Analisis Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi SPSS statistic versi 20, hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan antara pengaruh

Employee Engagement terhadap Kinerja Kayarwab. Diperoleh nilai thitung (3,415) > ttabel (2,021) dengan signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 H0 ditolak dan H1 diterima dapat disimpulkan bahwa Employee Engagment berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Employee Engagement (Keterlibatan Karywan) yang pegawai Bank Papua Cabang Kota sorong berikan Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Wicaksono & Rahmawati (2020), Lianto (2020), Riastuti (2021), Wahyuni (2019), Savitri et al., (2023), dan Cintani & Noviansyah (2020) yang menyimpulkan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkannya Employee Engagemnet dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3.2.2 Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi SPSS statistic versi 20, hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan Analisis Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai thitung (4,761) > ttabel (2,021) dengan signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 H0 ditolak dan H2 diterima dapat disimpulkan bahwa service quality berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Apabila semakin tinggi Human Relation (hubungan sesama karyawan) yang pegawai Bank Papua Cabnag Kota Sorong berikan maka Kinerja karaywan pada sesame karyawan yang diberikan akan semakin meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Charli (2021), Ratnasari et al., (2022), Onong Uchjana (2019), dan Gusti et al., (2021) yang mana diperoleh hasil uji hipotesis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan secara statistik menjelaskan bahwa variabel Human Relation berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa.

3.2.3 Analisis Pengaruh Employee Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi SPSS statistic versi 20, mengenai pengaruh simultan antara work discipline dan service quality terhadap community satisfaction pada Kantor Kelurahan Klamalu Distrik Mariat Kabupaten Sorong, diperoleh Fhitung (49,751) > Ftabel (3,23) maka H3 diterima H0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X1 (Employee Engagemen), X2 (Human Relation) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Artinya jika Employee Engagement (Keterlibatan Karyawan) dan Human Relation (Hubungan sesama Karyawan) yang diberikan Karyawan Bank Papua Cabang Sorong semakin tinggi maka Kinerja Karaywan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Charli (2021), Pramesrianto et al., (2019), Latief et al., (2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan yang menyimpulkan bahwa Employee Engagement dan Human Relation berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua.

4. CONCLUSION

Employee Engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan studi pada Bank Papua Cang Kota Sorong. Hal ini berarti semakin meningkat *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) yang pegawai berikan pada Bank Papua Cabang Kota Sorong maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Human Relation secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan studi pada Bank Papua Kota Sorong. Apabila semakin tinggi *Human Relation* (Hubungan Sesama Karyawan) yang pegawai Bank Papua Cabang Kota Sorong berikan maka Kinerja Karyawan pada Bank Papua diberikan akan semakin meningkat.

Employee Engagement dan *Human Relation* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Papua Cabang Kota Sorong. Artinya jika *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) dan *Human Relation* (Hubungan Sesama Manusia) yang pegawai Bank Papua Cabang Kota Sorong berikan maka Kinerja Karyawan pada Bank Papua akan semakin meningkat.

REFERENCE

- Alfiansyah, M. W., Switrayana, I. N., & Mulawarman, L. (2024). Peran Business Intelligence Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM). *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 13-19.
- Anjum, A., Kashif, M. T., Ashfaq, M., Azeem, M., & Khurshid, M. K. (2017). Impact of Product Price and Marketing Communication on Consumer Attitude with Mediating Effect of Buying Decision. *Journal of Managerial Sciences*, 9(03), 361-376.
- Charli, C. O. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekobistek*, 9(1), 53-62. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i1.62>
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29-44.
- Ghozali, I. (2018). hair (EDISI 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., & Sofia, S. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11281>
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127-131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101-107. <https://media.neliti.com/media/publications/54768-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>
- Lianto. (2023). Thriving Employee Engagement: A Scoping Review. *Management and Sustainable Development Journal*, 5(1), 107-122. <https://doi.org/10.46229/msdj.v5i1.687>
- Mulawarman, L. (2025). Strategi Bertahan Bisnis Kecil Dalam Ekosistem Pasar Daring: Systematic Literature Review. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 69-79.
- Onong Uchjana, E. (2019). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. In *Komunikasi dalam sebuah organisasi*.
- Pramesrianto, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2019). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika "Tribun Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 27-36.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 115-126. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3958>
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110-124.

- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja) (cet. 4)*.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*(July), 333–339.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Syardiansah, S., Afriadi, A., & Daud, M. N. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada. *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 10*(2), 182-188.
- Talidobel, S., Jati, L. J., Nirwana, B. N., Dethan, S. H., & Wardi, P. A. (2024). Identifikasi Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Pada Kinerja Klinik Derma Express Lombok. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1*(2), 26-34.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2*(02), 147-156.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen, 7*(4), 905–913.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 10*(2), 133–146.