E-ISSN: 3025-0994
Halaman 9771-9787
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Employee Engagement Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kecamatan Ciputat

Siti Kharismatul Istiqomah[1], Sam Cay[2]

[1,2] Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: kharismatulistiqomah95@gmail.com , dosen02207@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai kecamatan ciputat. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan ciputat dengan jumlah 45 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 45 responden teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis destriptif, uji instrumen data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana , uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara persial, simultan , uji f secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai secara persial, ditunjukan dari nilai t hitung > t tabel (6,540 > 2.017). dan nilai signifikansi < 0,05 atau (0.000 < 0.05) serta persamaan regresi Y = 14,476 + 0,676X1, nilai korelasi sebesar 0,706, nilai koefisien determinasi sebesar 49,9%. Etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai secara persial ditunjukan dari nilai t hitung > t tabel (7.770 > 2,030) dan nilai signifikansi < 0,05 atau (0.000 < 0.05) serta persamaan regresi Y = 12,959 + 0,678 X2 , nilai korelasi sebesar 0,764, nilai koefisien determinasi sebesar 58,4%. *Employee engagement* (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ditunjukan dari nilai F hitung > F tabel (32,230 > 2.830) dan nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,05), serta persamaan regresi Y = 11.055 + 0,240X1 + 0,497X2, nilai korelasi sebesar 0,778, nilai koefisien determinasi sebesar 60,5%.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Etos Kerja, Produktivitas Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of employee engagement and work ethic on the productivity of Ciputat sub-district employees. The method used is a quantitative method. The population in this study were 45 Ciputat sub-district office employees. Data collection through distributing questionnaires to the entire population of 45 respondents using saturated sampling

techniques and obtained a sample of 45 respondents. Data analysis techniques used in this study include descriptive analysis, data instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, hypothesis tests consisting of partial, simultaneous t tests, simultaneous f tests. The results of the study indicate that employee engagement (X1) has a positive and significant effect on employee productivity partially, indicated by the calculated t value> t table (6.540> 2.017). and significance value <0.05 or (0.000 <0.05) and regression equation Y = 14.476 + 0.676X1, correlation value of 0.706, coefficient of determination value of 49.9%. Work ethic (X2) has a positive and significant effect on employee productivity partially shown by the calculated t value > t table (7.770 > 2.017) and significance value <0.05 or (0.000 <0.05) and regression equation Y = 12.959 + 0.678 X2, correlation value of 0.764, coefficient of determination value of 58.4%. Employee engagement (X1) and work ethic (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity, as indicated by the calculated F value > F table (32.230 > 2.830) and a significance value of (0.000 < 0.05). The regression equation is Y = 11.055 + 0.240X1 + 0.497X2, a correlation value of 0.778, and a coefficient of determination of 60.5%.

Keywords: *Employee Engagement, Work Ethic, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dijaman Digitalisasi ini merupakan proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek operasional organisasi , termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia . Digitalisasi tidak hanya mengacu pada penggunaan perangkat teknologi seperti perangkat lunak HR , sistem manajemen data , atau platform komunikasi daring ,tetapi juga mencerminkan perubahan cara berpikir dan berinteraksi dalam lingkungan kerja yang semakin digitalisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, digitalisasi mencakup otomatisasi proses administrasi , pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan strategis , serta pengembangan sistem kerja yang fleksibel dan berbasis teknologi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks pemerintahan, hal ini menjadi semakin penting karena instansi pemerintah bertugas melayani masyarakat secara langsung, sehingga produktivitas pegawai berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat.

Tabel 1. 1 Data prasurvey produktivitas pada Kecamatan Ciputat

No	Pernyataan	Jawaban (Ya)	Jawaban (Tidak)	Jawaban Ya(%)	Jawaban (Tidak)%
		Frekuensi		(%)	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	11	9	55%	45%
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.	13	7	65%	35%
3	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien.	14	6	70%	30%
4	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	11	9	55%	45%
5	Saya semangat melakukan pekerjaan.	12	8	60%	40%
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.	17	3	85%	15%
7	Saya berusaha meningkatkan kemampuan skill kerja yang saya miliki.	14	6	70%	30%
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target.	12	8	60%	40%
9	Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan sesuai organisasi	13	7	65%	35%
10	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	15	5	75%	25%

Sumber: Kantor Kecamatan Ciputat 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, hasil pra survei produktivitas menunjukkan bahwa dari 20 pegawai Kecamatan Ciputat yang menjadi responden, sebanyak 15 responden atau 75% menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan. Selain itu, 16

responden (80%) menyatakan memiliki pembagian prioritas kerja yang jelas setiap harinya, serta 17 responden (85%) menilai komunikasi antar rekan kerja tim berjalan efektif untuk mencapai tujuan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan koordinasi dan pengelolaan pekerjaan yang cukup baik dalam mendukung produktifitas kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian. Pada pernyataan mengenai gangguan di tempat kerja yang tidak menghambat fokus kerja, hanya 11 responden (55%) yang menjawab "Ya" , sedangkan 9 responden (45%) menjawab "Tidak ". Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan atau interupsi masih menjadi kendala bagi sebagian pegawai dalam menjaga konsentrasi kerja. Selain itu, hanya 12 responden (60%) yang menyatakan jarang melakukan lembur karena pekerjaan selesai tepat waktu, yang mengindikasikan masih adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dalam jam kerja normal. Pada aspek dukungan perusahaan, sebanyak 13 responden (65%) menyatakan fasilitas kerja mendukung kelancaran pekerjaan dan pelatihan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan produktivitas kerja melalui perbaiki lingkungan kerja, pengelolalan beban kerja, serta peningkatan fasilitas dan pelatihan pegawai.

Tabel 1. 2 Data Prasurvey Etos Kerja Pegawai Kecamatan Ciputat

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja.	16	4	80%	20%
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	15	5	70%	25%
3	Saya memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan.	17	3	65%	15%
4	Saya selalu meyelesaikan tugas pekerjan yang diberikan.	18	2	75%	10%
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	16	4	80%	20%
6	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan pekerjaan.	10	10	75%	50%
7	Saya selalu berusaha menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh.	12	8	50%	40%
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.	15	5	70%	25%
9	Saya memiliki inisiatif dalam pekerjaan	17	3	75%	15%
10	Saya aktif mencari peluang untuk meningkatkan kualitas hasil kerja	12	8	75%	40%

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra-survey 2026

Berdasarkan tabel 1.2 pra-survey etos kerja pegawai kecamatan ciputat. Terlihat bahwa dari 20 responden pegawai yang dijadikan pra-survey, pada indikator Kualitas kerja dan pengembangan diri yang menjawab Ya sebesar (90%) sedangkan yang menjawab Tidak

sebesar (10%). Selain itu, indikator tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan juga menunjukkan hasil tinggi yaitu sebesar 85%. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan etos kerja belum optimal. Terlihat pada indikator efektivitas kerja yang menjawab Ya sebesar (60%) sedangkan yang menjawab Tidak sebesar (40%) , pada indikator semangat kerja yang menjawab Ya sebesar (50%) sedangkan yang menjawab Tidak (50%). Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja secara maksimal dan belum konsisten menjaga semangat kerja ketika menghadapi hambatan pekerjaan.

Tabel 1. 3 Data Prasurvey Employee Engagement Pada Pegawai Kecamatan

No	Pernyataan	Jawaban Ya	Jawaban Tidak	Jawaban Ya (%)	Jawaban Tidak (%)
1	Saya merasa bersemangat saat menjalankan pekerjaan	16	4	80%	20%
2	Saya merasa antusias saat menjalankan pekerjaan setiap hari.	14	6	70%	30%
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna penting.	13	7	65%	35%
4	Saya bersedia memberikan usaha terbaik demi kemajuan organisasi.	15	5	75%	25%
5	Saya merasa antusias saat melakukan pekerjaan saya.	16	4	80%	20%
6	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di kantor.	15	5	75%	25%
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan.	10	10	50%	50%
8	Saya tetap bersemangat walaupun menghadapi tekanan pekerjaan.	14	6	70%	30%
9	Saya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target pekerjaan.	15	5	75%	25%
10	Saya ingin terus bekerja dan berkembang di organisasi ini.	15	5	75%	25%

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra-survey 2026.

Berdasarkan Tabel 1.3 prasurvey *employee engagement* pada kecamatan ciputat, terlihat bahwa dari 20 pegawai yang dijadikan prasurvey, pada indikator hubungan kerja dan komitmen yang menjawab Ya sebesar (80%) sedangkan yang menjawab tidak (20%) , pada

indikator lingkungan kerja yang menjawab Ya sebesar (75%) sedangkan yang menjawab Tidak sebesar (25%) , pada indikator penghargaan yang menjawab Ya sebesar (50%) sedangkan yang menjawab Tidak sebesar (50%).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *human resources management* merupakan serangkaian proses yang dilakukan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manajer memegang peranan strategis dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan MSDM yang baik menjadi kebutuhan penting bagi organisasi guna memastikan kinerja individu maupun organisasi dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, salah satu tujuan utama fungsi MSDM adalah menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi seluruh pihak dalam organisasi, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan nilai perusahaan (*company value*) baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

1. Pengertian *Employee engagement*

Employee engagement merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam organisasi. *Employee engagement* menggambarkan tingkat keterikatan emosional, mental, dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki employee engagement tinggi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dedikasi, dan komitmen tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1. Pengertian Produktivitas

Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan Ndruru (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), “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 menguji hipotetsis yang telah ditetapkan”. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan pengukuran dan analisis data secara objektif melalui teknik statistik. Penelitian ini termasuk dalam studi empiris yang difokuskan pada pengujian pengaruh *employee engagement* dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai kecamatan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Ciputat

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling Jenuh menurut Sugiyono (2019:133) adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Ciputat berjumlah 45 orang. Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang , maka penelitian menggunakan metode sampel jenuh atau sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 45 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2. Hasil Pengujian Instrumen Data

Uji instrumen data dibutuhkan dalam memastikan bahwasannya variabel yang diuji dapat berfungsi sebagai alat bukti yang valid dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, uji instrumen data yang praktikan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengavaluasi keabsahan setiap pernyataan dalam kuesioner, menentukan apakah setiap pernyataan memiliki kecocokan yang layak dengan tujuan pengukuran. Suatu kuesioner dianggap valid jika setiap pernyataannya mampu mencerminkan konstruk yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam konteks penelitian ini, dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan jumlah sampel n=45, maka nilai rtabel adalah 0,294

Untuk menentukan uji validitas

a. Jika rhitung > rtabel, maka instrumen dapat dinyatakan valid

b. Jika rhitung < rtabel, maka instrumen dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Employee Engagement (X1)

NO	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa bersemangat saat menjalankan pekerjaan	0,720	0.294	Valid

2	Saya merasa antusias saat menjalankan pekerjaan setiap hari.	0,844	0.294	Valid
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna penting.	0,783	0.294	Valid
4	Saya bersedia memberikan usaha terbaik demi kemajuan organisasi.	0,716	0.294	Valid
5	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.	0,581	0.294	Valid
6	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di kantor.	0,709	0.294	Valid
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan.	0,735	0.294	Valid
8	Saya tetap bersemangat walaupun menghadapi tekanan pekerjaan.	0,755	0.294	Valid
9	Saya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target pekerjaan.	0,637	0.294	Valid
10	Saya ingin terus bekerja dan berkembang di organisasi ini.	0,744	0.294	Valid

Sumber : Olah data SPSS 26 (2026)

Dari hasil uji validitas 4.9 pada tabel 4.5 tersebut, terlihat bahwa variabel *employee engagement* (X1) mempunyai nilai ʳhitung lebih besar dari ʳtabel (0.294). Maka dari itu, dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Dengan demikian, hasil dari kuesioner dapat dianggap untuk jadikan sebagai data penelitian.

2. Uji Realibilitas

Dapat diketahui bahwa suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2018:45).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
Employee Engagement (X_1)	0,897	Reliabel
Etos Kerja (X_2)	0,932	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,916	Reliabel

Sumber : Diolah penulis dengan SPSS ver 26 .

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel *Employee Engagement*, Etos Kerja dan Produktivitas dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Metode Kolmogrov – Smirnov Test

Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,36732440
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,072
	Negative	-0,122
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093[c]

Sumber : Diolah penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,093. Karena signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

UJI Multikolinearitas								
Coefficients[a]								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,055	3,774		2,929	0,005		
	Employee Engagement	0,240	0,159	0,251	1,512	0,138	0,340	2,939
	Etos Kerja	0,497	0,147	0,560	3,372	0,002	0,340	2,939

Sumber : Olah data SPSS ver 26

Dari hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.14 tersebut, terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Employee Engagement (X1) adalah 0,340, dan untuk variabel Etos Kerja (X2) juga adalah 0,340. Kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)

untuk kedua variabel tersebut adalah 2,939. Nilai-nilai ini jauh di bawah batas yang biasanya digunakan sebagai indikator adanya multikolinearitas, yaitu kurang dari 10. Dengan demikian, hal ini mengidentifikasikan bahwa model regresi ini tidak terpengaruh oleh multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Hasil output autokorelasi menggunakan SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin- Watson

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778[a]	,605	,587	4,470	2,296
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Employee Engagement					
b. Dependent Variable: Produktivitas					

Sumber : Olah data SPSS ver 26 (2026)

Berdasarkan hasil Berdasarkan hasil tabel 4.16 Durbin Watson menandakan tidak adanya autokorelasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada uji autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisidas

Tabel 4. 6Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glajser

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,623	2,372		2,792	,008
	Employee Engagement	-,172	,100	-,436	-1,721	,093
	Etos Kerja	,080	,093	,219	,866	,391
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : Olah data SPSS ver 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *employee engagement* (X1) sebesar 0,093 dan variabel etos kerja (X2) sebesar 0,391. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat indikasi terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran residual (kesalahan prediksi) bersifat

homogen atau seragam di seluruh rentang nilai variabel independen. Dengan kata lain, variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan terhadap nilai absolut residual, sehingga model regresi yang dibangun dapat dinyatakan memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu tidak adanya gangguan heteroskedastisitas.

4.2.5. Hasil Pengujian Hipotesis

bantuan program SPSS versi 26, dengan hasil yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji t employee engagement (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	14,476	4,049		3,575	0,001
	Employee engagement	0,676	0,103	0,706	6,540	0,000

Sumber : Olah data SPSS ver 26 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tabel dengan nilai t hitung > t tabel atau (6,540 > 2.017). Selain itu, hal tersebut juga didukung dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0.000 < 0.05). Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, hasil ini menujukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai.

c). Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini hasil pengolahan data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1288,009	2	644,005	32,230	,000[b]
	Residual	839,235	42	19,982		
	Total	2127,244	44			

Sumber : Olah data SPSS ver 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* (X1) dan etos kerja (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) secara simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,230 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.23 (pada α = 0,05 dengan df1 = 2 dan df2 = 45). Karena F hitung > F tabel (32,230 > 3.23) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *employee engagement* dan etos kerja terhadap produktivitas kerja.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan memahami makna dari hasil analisis data yang telah diperoleh, serta mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya. Pada bagian ini, peneliti memberikan penjelasan mengenai hasil statistik yang diperoleh dan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut ini pembahasan terkait hasil dari pengujian:

1. Pengaruh *Employee Engagement* (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Temuan dari kasus ini menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel *Employee Engagement* diperoleh thitung sebesar 6,540 dan ttabel sebesar 2.017 pada signifikansi 5%, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel (6,540 > 2.017) maka *Employee Engagement* berpartisipasi signifikan terhadap Produktivitas pegawai sehingga menurut perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas pegawai kantor kecamatan ciputat.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,499 menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* hanya memengaruhi variabel produktivitas pegawai sebesar 49,9%, sedangkan 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel employee engagement. Nilai yang tinggi ini bisa disebabkan oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini dibuktikan pada karakteristik responden bahwa lama bekerja sebagian karyawan mayoritas adalah 1-10 tahun, sehingga *employee engagement* memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas pegawai. Hasil temuan dalam penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh (2022), dalam jurnal berjudul Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Tesso Indah (Sawit).Dengan hasil peneltian menenjukan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan dan positing terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Tesso indah.

2. Pengaruh Etos Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 12,959 + 0,678 X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara etos kerja dan produktivitas pegawai. Sementara itu, nilai determinasi sebesar 0,584 mengindikasikan bahwa etos kerja memberikan kontribusi sebesar 58,4%

terhadap produktivitas pegawai, sedangkan 41,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (7,770 > 2,030), yang berarti H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas pegawai.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,584 menunjukkan bahwa variabel etos kerja hanya mempengaruhi variabel produktivitas pegawai sebesar 58,4%, sedangkan 41,6% dipengaruhi variabel lain selain etos kerja. Angka yang signifikan ini bisa disebabkan oleh pengalaman kerja pegawai yang mayoritas telah bekerja selama 1-10 tahun, sehingga etos kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas pegawai.

3. Pengaruh *Employee Engagement* (X1) dan Etos Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *employee engagement* dan etos kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai kantor Kecamatan Ciputat. Faktanya, hal tersebut didukung oleh koefisien korelasi yang menunjukkan nilai positif. Selain itu, hasil uji statistik (uji F) untuk variabel employee engagement dan etos kerja menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 32,230, sedangkan nilai Ftabelnya adalah 2.830 pada taraf signifikansi 5%. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (32,230 > 2.830), ini menegaskan bahwa pengaruh bersama-sama dari employee engagement dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai signifikan secara statistik. Maka, dapat diartikan employee engagement dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Ciputat.

Koefisien determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,605 menunjukkan bahwa variabel employee engagement dan etos kerja secara simultan hanya memberikan pengaruh sebesar 60,5 % terhadap variabel produktivitas pegawai. Sementara itu, 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar *employee engagement* dan etos kerja. Nilai yang tinggi ini dikarenakan pegawai telah berpengalaman dalam produktivitasnya. Hal ini diperkuat oleh analisis karakteristik responden yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah bekerja selama 1- 10 tahun. Dengan demikian, employee engagement dan etos kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah diperoleh memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Mulya Bangun Sentosa. Dari temuan tersebut, penulis menyusun kesimpulan untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel yang diteliti, yang dapat disajikan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai kantor Kecamatan Ciputat. Diperkuat oleh hasil uji regresi linear sederhana dan uji t terhadap variabel employee engagement (X1), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0.000 < 0.05), serta nilai t hitung sebesar 6,540 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,017 (6,540 > 2,017).

2. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai kantor Kecamatan Ciputat. Hal ini didukung oleh hasil uji regresi linear sederhana

dan uji t terhadap variabel etos kerja (X2), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0.000 < 0.05), serta nilai t hitung sebesar 7,770 yang melebihi nilai t tabel sebesar (7,770 > 2,017).

3. Pada kantor Kecamatan Ciputat, *employee engagement* dan etos kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini didukung oleh koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,706 (X1) dan 0,799 (X2), serta nilai Fhitung yang melebihi Ftabel (32,230 > 2.830) pada taraf signifikansi 5%.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Studi ini mempunyai beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan kecermatan penelitiannya. Oleh karena itu, masih ada ruang untuk perbaikan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam studi ini, adalah sebagai berikut:

1. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner, terkadang jawaban responden tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat sebenarnya. Faktor- faktor seperti perbedaan pemikiran dan pemahaman antar responden dapat menyebabkan hal ini terjadi.

2. Dalam penelitian ini, data yang digunakan berasal dari sumber data sekunder, termasuk arsip yang disediakan oleh objek penelitian, serta tanggapan dari responden dalam kuesioner yang disebarkan melalui google form. Oleh karena itu, kesimpulan yang ditarik hanya didasarkan pada data yang terkumpul dari arsip instansi dan tanggapan kuesioner, tanpa melibatkan wawancara. Karena tidak adanya wawancara, hasil penelitian ini mungkin tidak mencapai tingkat objektivitas dan akurasi yang optimal.

3. Kajian ini terfokus pada analisis *employee engagement* dan etos kerja sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai. Namun, untuk memperluas wawasan, penting untuk mempertimbangkan variabel lain yang potensial memengaruhi produktivitas, seperti kelancaran pencapaian tujuan, tingkat wewenang, disiplin, dan inisiatif. Integrasi faktor-faktor ini akan memperkaya pemahaman tentang produktivitas pegawai secara holistik.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh pada penelitian yang terkait dengan *employee engagement* (X1), etos kerja (X2), dan produktivitas (Y), maka dapat ditemukan beberapa saran bermanfaat antara lain adalah:

1. Dari hasil jawaban responden pada variabel *employee engagement* (X1) pernyataan “saya merasa antusias saat melakukan pekerjaan saya” memperoleh skor terendah yaitu 164 dengan rata-rata 3,64. Dengan itu, kantor Kecamatan Ciputat disarankan untuk meningkatkan antusiasme kerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, pemberian apresiasi atas kinerja yang baik, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi dan karier. Selain itu, pemimpin perlu membangun komunikasi yang lebih terbuka dan memberikan motivasi secara berkelanjutan agar pegawai merasa lebih bersemangat, terlibat, dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Dengan demikian, tingkat employee engagement pegawai dapat meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal

2. Dengan hasil responden pada variabel etos kerja (X2) pernyataan " saya selalu datang tepat waktu saat bekerja", dimana pernyataan tersebut memperoleh skor terendah yaitu 173 dengan rata-rata 3,84. Dengan itu, kantor Kecamatan Ciputat disarankan untuk memperkuat budaya disiplin kerja melalui pengawasan kehadiran yang lebih efektif, pemberian teladan oleh pemimpin, serta penerapan sistem penghargaan bagi pegawai yang konsisten hadir tepat waktu. Selainitu, sosialisasi mengenai pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pegawai semakin menyadari pentingnya ketepatan waktu dalam mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, etos kerja pegawai dapat semakin meningkat dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi
3. Dari hasil jawaban responden pada variabel produktivitas (Y) pernyataan " saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan", dimana pernyataan tersebut memperoleh skor terendah yaitu 173 dengan rata-rata 3,84. Dengan itu, kantor kecamatan disarankan untuk meningkatkan produktivitas pegawai melalui penetapan target kerja yang jelas dan terukur, pemberian pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, pimpinan perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian targat kerja serta memberikan umpan balik yang konstruktif agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Dengan demikian, produktivitas kerja pegawai dapat meningkat dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, D., & Suwandi. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(4), 615–623.

Badan Kepegawaian Negara. 2022. *Laporan Tahunan BKN 2022: Manajemen ASN Menuju Birokrasi Berkelas Dunia*. Jakarta. Https://Www.Bkn.Go.Id/.

Bakker, A. B. 2020. "Job Resources And Personal Resource."

Damayanti, Retno. 2021. "Analisis Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT.Tamiang Sari."

Fauzya, H. A., & Chaniago, H. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada PT XYZ Bandung). Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi, 3(2), 97–110.

Gallup. 2023. *State Of The Global Workplace: 2023 Report*. Washington, D.C. Https://Www.Gallup.Com/Workplace/390159/State-Of-The-Global-Workplace-2023-Report.Aspx.

Novayanti, A. (2024). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pridehomeschooling Cinere-Depok. Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(2), 95-106.

Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 10th Editi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Bumi Aksara.

Halawa, K., & Cay, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Jakarta Utara 2. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 496-505.

Jasmine Rahmadani, N., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Employee Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 1(2).

Kadarisman, M. 2022. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.

Kurniawan, A., S. Wahyuni, And R. Maulana. 2023. "Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Kecamatan Di Kota Bogor." *Jurnal Manajemen Pemerintahan* 5(2):112–28.

Kusmuryanto. 2022. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT.Bukit Batabuh Sei Indah."

Marcey, Et Al. 2023. "Definition Of Employee Engagement."

Paramitasari, D., And A. Hidayat. 2022. "Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Karyawan Sektor Publik." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 10(1):45–62.

Prafitriandini, I., Maarif, M. S., & Zulbainarni, N. (2022). Efektivitas Sistem Kerja Di Rumah Dalam Mendukung Work-Life Balance, Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 8(2).

Pratama, R., And N. Susanti. 2022. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja

Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Mas. Jurnal Arastirma, 2(2).

Irawati, L., Sutarto, B., & Saprudin, U. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AEON Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan. International Journal Of Economics, Business And Entrepreneurship Future (IJEBEF), 1(3). Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Di Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Unpam* 12(3):234–50.

Rahayu, S., A. Nugroho, And M. Fauzan. 2023. "Peran Employee Engagement Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Pemerintah Daerah Di Jawa Tengah." *Jurnal Manajemen SDM* 8(1):78–95.

Robbins, Stephen P., And Timothy A. Judge. 2025. *Essentials Of Organizational Behavior*. 16th Ed. London: Pearson.

Rofiq, A., And N. W. Mujiati. 2021. "Employee Engagement: Konsep, Dimensi, Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 3(2):89–104.

Saleh, Abdul Rachman. 2022. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Tesso Indah (SAWIT)."

Schaufeli, W. B., And A. B. Bakker. 2021. "Definition Of Employee Engagement."

Setiawan, B., And D. Kartika. 2022. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 13(2):155–70.

Sinamo, Jansen H. 2021. *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Revisi. Bogor: Institut Dharma Mahardika.

Subandi, S. D., & Ubaidillah, H. (2022). Maximizing Productivity: HR Competence, Emotional

Intelligence, Work Ethic, And Motivation. Academia Open, 7.
Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sutrisno, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4th Ed. Kencana Prenada Media Group.
Tura, T. B., Sunarsi, D., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (PMI) Di Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3).
Utomo, Hardi. 2021. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Sawit Sejahterah."
Wati, N., Pradana, P. A., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Journal Of Global Business And Management Review, 3(2).
Wibowo. 2022. *Manajemen Kinerja*. 6th Ed. Jakarta: Rajawali Pers.
Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tridi Oasis Group. Jurnal Arastirma, 3(1).