

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt di Bali

I Putu Hery Kapriawan¹, Ni Ketut Murdani², Ni Luh Indiani³

¹Program Studi/Jurusan Manajemen, Universitas Mahendradata, herykapriawanpascox@gmail.com

²Program Studi/ Jurusan Manajemen, Universitas Mahendradata, ketutmurdani91014@gmail.com

³Program Studi/ Jurusan Manajemen, Universitas Mahendradata, luhindiani122@gmail.com

Article History:

Received: 30 Agustus 2023

Revised: 28 September 2023

Accepted: 17 Oktober 2023

Keywords : Employee

Engagement, Employability,

Employee Productivity

Abstract. *The purpose of this research is to determine the effect of employee engagement on work ability on employee productivity. The research objects used in this research are employees at BPR Bank Buleleng 45 Seririt Cash Office in Bali. The method used in this research is a quantitative descriptive method with data collection instruments in the form of questionnaire. Statistical data analysis (SPSS) to test the hypothesis that has been proposed. The results of this research are 1) employee engagement positive and significant effect on employee productivity with t value $> t$ table = 2.524 1.071 sig=0.015; 2) work ability has a positive and significant effect on employee productivity with a calculated t value $> t$ table = 5.062 > 1.071 sig=0.000.3) employee engagement and work ability simultaneously has an effect on employee productivity with the calculated F value=73.685 and a significant value of 0.000.*

ABSTRAK.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, kemampuan kerja, terhadap produktifitas Karyawan. Objek penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt di Bali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Analisis data secara statistik (SPSS) untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil dari penelitian ini adalah 1) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel = 2,524 $> 1,071$ sig = 0,015; 2) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel = 5,062 $> 1,071$ sig = 0,000.3) *employee engagement* dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung =73,685 dan nilai signifikan 0,000

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Bank merupakan suatu lembaga yang mendapatkan izin untuk mengerahkan dana yang berasal dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkan dana tersebut kepada

masyarakat yang berupa pinjaman, sehingga bank berfungsi sebagai perantara antara penabung dan pemakai akhir, rumah tangga dan perusahaan. Kurangnya komunikasi serta aneka ragam pengalaman berkenaan dengan likuiditas, risiko, waktu dan sebagainya, telah membuat hubungan langsung antara penabung dengan investor tidak efisien dan terbatas ruang lingkungannya (Ahmad, 2014).

Employee engagement adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Albrecht, 2018). Menurut Lockwood (2017), *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, kualitas komunikasi dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respect terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri (Smith & Marwick, 2019).

Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Wibowo, 2014). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardi, dkk. 2017) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Dimana dijelaskan dalam jurnalnya bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mengeluarkan usaha yang cukup besar agar mereka dapat meraih produktivitas kinerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2015) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesamakaryawan (As'ad, 2015:104). Produktivitas karyawan adalah pemeran penting di perusahaan atau organisasi agar perusahaan atau organisasi tersebut dapat menghadapi dan bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin banyak. Keberadaan Sumber Daya Manusia yang unggul tentu menjadi pelengkap dari strategi fungsional yang lainnya, sehingga dapat mempengaruhi perusahaan atau organisasi lebih percaya diri. dalam menghadapi tantangan-tantangan dalam persaingan bisnis.

Bank BPR Buleleng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang

didirikan di Kota Singaraja pada 1957. Awalnya bank ini memiliki nama MAI Bank Pasar Angkatan 45. Bank BPR Buleleng 45 memiliki struktur organisasi yang dinamis, yaitu dipimpin oleh Dewan Pengawas yang mengawasi Direktur Utama PD BPR Bank Buleleng 45 yaitu Nyoman Surajaya, S.H. serta Direktur Made Dowadi, S.E., dll. Dengan anggota seluruh karyawan yang mendukung operasional bank saat ini termasuk direksi yaitu sebanyak 46 orang dan memiliki Kantor Cabang di Kecamatan Seririt yaitu Bank PD BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt berada di Jalan Ahmad Yani Pasar Seririt lantai II.

disampaikan bahwa terjadi penurunan pinjaman hampir sebesar 50 persen semenjak tahun 2020 dan 2021 tetapi pada tahun 2022 pinjaman yang diberikan oleh BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt meningkat kembali pada RP.3.799.540.000.

Sementara menurut bapak Nyoman Surajaya, S.H. sebagai Dewan Pengawas, disampaikan bahwa produktifitas karyawan selama masa pandemi mengalami penurunan yang signifikan. Selain karena beban kerja yang berat dan jumlah pegawai yang menurun, *employee engagement* dan kemampuan kerja juga menjadi menurun. Dengan waktu yang sedikit dan beban kerja yang meningkat, produktifitas kinerja optimal karyawan tidak tercapai, bisa disampaikan bahwa variabel *employee engagement* dan kemampuan bekerja menjadi menjadi variabel yang menentukan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan pada BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt di Bali”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara memperoleh data secara ilmiah yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2013). Metode penelitian yang sesuai diterapkan dalam penelitian akan mempermudah memperoleh data-data penelitian yang diperlukan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini didapatkan melalui proses survey dengan penyebaran instrumen kuesioner untuk memperoleh data dan informasi dari responden yang mewakili populasi tertentu dan akan dianalisis secara statistik serta diuji sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan suatu metode pendekatan penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan menggunakan statistik (Syarifuddin, 2022). Sugiyono (2017) juga memaparkan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian seperti kuesioner dan diuji menggunakan hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini menganalisis tentang Pengaruh *Employee Engagement* dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt Di Bali. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Bank BPR Buleleng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang didirikan di Kota Singaraja pada 1957. Awalnya bank ini memiliki nama MAI Bank Pasar Angkatan 45. Bank BPR Buleleng 45 memiliki struktur Organisasi yang dinamis, yaitu dipimpin oleh Dewan Pengawas yang mengawasi Direktur Utama PD BPR Bank Buleleng 45 yaitu Nyoman Surajaya, S.H. serta Direktur Made Dowadi, S.E. Dengan anggota seluruh Karyawan yang mendukung operasional Bank saat ini termasuk direksi yaitu sebanyak 46 orang.

Setelah disetujui, Pemerintah Daerah Buleleng membentuk Peraturan Daerah TK. II Buleleng tentang Bank Pasar pada tanggal 5 November 1962, No.12/DPRDGR/62, dengan nama Bank Pasar 45 dan disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Provinsi Bali dengan suratnya tanggal 8 Juni 1963, No.498/Des.2/3/43 dengan beberapa kali perubahan sehingga perda yang terakhir yaitu terkait dengan Perda 14 tahun 2006 tentang Perubahan Nama PD. Bank Perkreditan Rakyat 45 menjadi PD. BPR Buleleng 45.

Landasan Hukum

- a. Permendagri Nomor 22 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Daerah yang telah dirubah dengan Permendagri No. 94 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Daerah.
- b. Peraturan Daerah No. 14 Tahun 2006, tertanggal 13 November 2006 tentang Perubahan Nama PD. BPR Bank Buleleng 45 yang telah disahkan oleh Bank Indonesia No.8/3/Kep.BII/Dpr/2006 tertanggal 18 Desember 2006.
- c. Izin Usaha dari Menteri Keuangan NO.28/DJM/III.3/2/1974 tertanggal 5 Februari 1974 dengan nama PD. BPR Bank Buleleng 45 Singaraja.

Landasan Operasional

- a. Peraturan Bupati Buleleng No. 23 Tahun 2012 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian PD. BPR Bank Buleleng 45.
- b. Peraturan Bupati Buleleng No. 55 Tahun 2012 tentang Tata Tertib dan Tata Cara Menjalankan Tugas Direksi dan Dewan Pengawas PD. BPR Bank Buleleng 45.

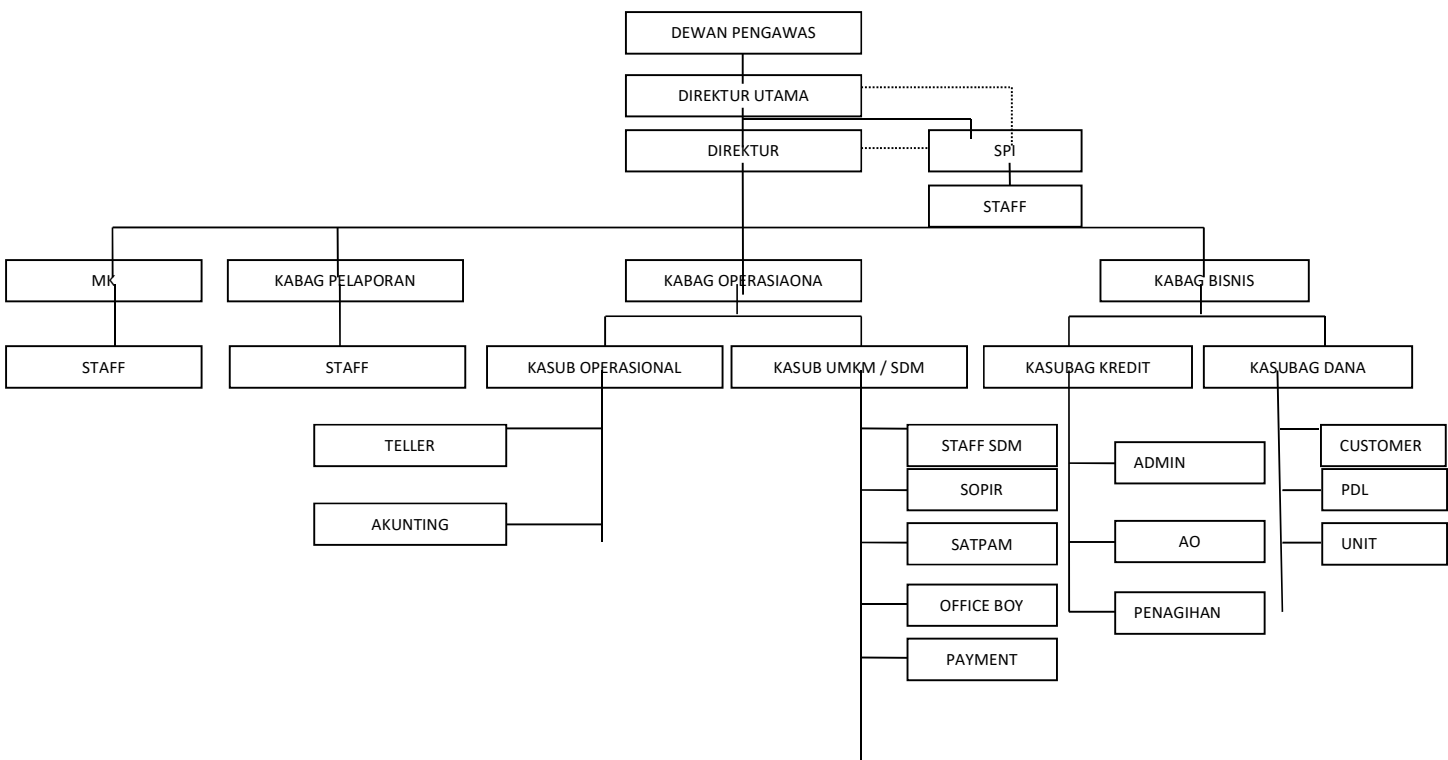
1. Visi BPR Bank Buleleng 45

Menjadi bank yang sehat dan dipercaya serta unggul dalam pelayanan UMKM di Kabupaten Buleleng.

2. Misi BPR Bank Buleleng 45

- a. Meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Mengembangkan UMKM.
- c. Meningkatkan mutu pelayanan nasabah.
- d. Mengembangkan unit layanan baru.
- e. Sebagai salah satu sumber PAD Kabupaten Buleleng.
- f. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.

3. Struktur Organisasi BPR Bank Buleleng 45



B. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Penelitian dan Uji Hipotesis

a. Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt dengan variabel *Employee Engagement* (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). dengan 46 responden dan dapat diketahui beberapa karakteristik responden yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

1) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt**

No	Jenis Kelamin	Total	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Wanita	28	60,9%
2	Pria	18	39,1%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa responden adalah wanita 28 responden dengan persentase sebesar 60,9% dan pria 18 responden dengan persentase 39,1%.

2) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia
BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt**

No	Usia (Tahun)	Total	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-25th	12	26,1%
2	26-30th	15	32,6%
3	31-35th	19	41,3%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh responden adalah usia 21-25 tahun dengan 12 responden dengan persentase 26,1%, usia 26-30 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 32,6%, dan usia 31-35 sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 41,3%.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan
BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt**

No	Pendidikan	Total	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/K	12	26,1%
2	S1	28	60,9%
3	S2	6	13%

Sumber: Data Primer

b. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Analisa Data Atas Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid dan reliabel atau tidaknya sebuah instrumen dari sebuah pernyataan kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara thitung dan ttabel dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson yaitu apabila thitung > ttabel maka dapat dinyatakan valid dan sebaliknya. Untuk mendapatkan T tabel dilakukan dengan table r product moment yaitu menentukan alpha = 0,05 kemudian n (sample) = 46 orang sehingga derajat kebebasan (df) $n - 3 = 46 - 3 = 43$ didapat r tabel = 0,167. diperoleh nilai t tabel yaitu sebesar 0,167.

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut bisa diandalkan, walau penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama. Uji reabilitas dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6, tetapi sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka dikatakan tidak reliabel. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

No.	Indikator <i>Employee Engagement</i> (X1)	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keputusan
1	X1.1	0.584	0.167	Valid
2	X1.2	0.476	0.167	Valid
3	X1.3	0.709	0.167	Valid
4	X1.4	0.584	0.167	Valid
5	X1.5	0.711	0.167	Valid
6	X1.6	0.804	0.167	Valid
7	X1.7	0.568	0.167	Valid
8	X1.8	0.367	0.167	Valid
9	X1.9	0.804	0.167	Valid
10	X1.10	0.476	0.167	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 10 butir instrumen *Employee Engagement* (X1) dapat dinyatakan valid, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

b) Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

No.	Indikator Kemampuan Kerja (X2)	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keputusan
1	X2.1	0.709	0.167	Valid
2	X2.2	0.476	0.167	Valid
3	X2.3	0.709	0.167	Valid
4	X2.4	0.584	0.167	Valid
5	X2.5	0.711	0.167	Valid
6	X2.6	0.804	0.167	Valid
7	X2.7	0.568	0.167	Valid
8	X2.8	0.804	0.167	Valid
9	X2.9	0.367	0.167	Valid
10	X2.10	0.804	0.167	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 10 butir instrumen Kemampuan Kerja (X2) dapat dinyatakan valid, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

c) Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

No.	Indikator Produktivitas Karyawan (Y)	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keputusan
1	Y1	0.589	0.167	Valid
2	Y2	0.382	0.167	Valid
3	Y3	0.724	0.167	Valid
4	Y4	0.646	0.167	Valid
5	Y5	0.724	0.167	Valid
6	Y6	0.349	0.167	Valid
7	Y7	0.646	0.167	Valid
8	Y8	0.589	0.167	Valid
9	Y9	0.382	0.167	Valid
10	Y10	0.724	0.167	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 10 butir instrumen Produktivitas Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hasil instrumen dan hasil analisa data di atas serta hasil observasi yang dilakukan dapat diterangkan dalam pembahasan tentang pengaruh *employee engagement* dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai berikut:

- a. pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan pada BPR

Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt di Bali

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel *employee engagement* memiliki nilai positif sebesar 0,249. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel *employee engagement* (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,249 satuan. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan satu satuan pada produktivitas karyawan (Y) maka akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0,249 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Selain itu, berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung pada variabel *employee engagement* sebesar 2,524. Hasil t hitung yang diperoleh lebih besar daripada t tabel ($2,524 > 1,071$) dengan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$). Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aini, Ghina Qurrotu (2021)

b. Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas di Bali.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel kemampuan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kemampuan kerja (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,544 satuan. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan satu satuan pada produktivitas karyawan (Y) maka akan menurunkan kemampuan kerja sebesar 0,544 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Selain itu, berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung pada variabel kemampuan kerja sebesar 5,062. Hasil t hitung yang diperoleh lebih besar daripada t tabel ($5,062 > 1,071$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas

karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan Syamsul Hadi Senen(2018)

c. Pengaruh *employee engagement* dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan. Pada BPR bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt di Bali.

Hasil pada tabel hasil uji F di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dan kemampuan kerja secara silmultan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari *employee engagement* dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan RachMa Rizki Puspita Asmara (2023)

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1.Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji hitung $> t$ tabel ($2,524 > 1,071$) dan nilai signifikan 0,015.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja . Hal ini ditunjukkan dengan uji hitung $> t$ tabel ($5,062 > 1,071$) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
- 3.Employee Engagement dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas . menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1.Dalam rangka peningkatan kemampuan kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt untuk melaksanakan pelatiha kepada karyawan sehingga kinerja lebih maksimal terutama pelatihan di bidang digitalisasi. \
- 2.Pihak BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt diharapkan mampu memberikan acara outbond keluar bersama seluruh karyawan, seperti sembahyang bersama sehingga bisa meningkatkan *employee engagement* terhadap perusahaan .

Daftar Pustaka

- Alimuddin. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 4, Hal. 796-805.
- Anoraga, Panji. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardanti, D. M., & Rahardja. E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Jurnal Manajemen*, 6(3), 1-11.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Edisi 4, Yogyakarta: Liberti.
- Debby Triasmoro. (2015). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus di BAPPEDA Kabupaten Kediri). *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. Vol. 1, Nomor 2. Hal. 49-60.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufron M. N., & Risnawita, R. S. (2018). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusnendi. (2013). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M. & Young, S. A. (2019). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Malden, MA: Willey-Blackwell.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Payaman, J. Simanjuntak. (2017). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Robbins, S.P. dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schiemann, W. A. (2017). *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: Penerbit PPM.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2018). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 6(6), 701–716.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen. (2017). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaiman*. Cetakan Ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsul Hadi Senen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Pertama. *Jurnal Strategic*. Volume 7, Nomor 14. Hal. 1-15.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.

*Pengaruh Employee Engagement dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada
BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt di Bali*