

Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* Karyawan Ritel Oleh-Oleh Garut

Syabila Alya Diani^{1*}, Abdullah Ramdhani², Rohimat Nurhasan³

¹⁻³Universitas Garut, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Samarang No.52A, Mekarwangi, Kec. Tarogong Kaler, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151

*Korespondensi penulis: syabilaalyadianii28@gmail.com

Abstract *This study aims to determine the effect of work motivation and employee engagement on employee performance among employees at a souvenir retail store in Garut. The study was motivated by suboptimal employee performance, as reflected in high turnover and a decline in sales targets for the July–November 2025 period, as well as low work motivation and employee engagement based on the results of a preliminary survey. This study employed a quantitative method with an associative approach, involving a population of 52 employees and using a saturation sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale to measure respondents' answers. Data analysis was conducted using the PLS-SEM method with the assistance of SmartPLS 3.0 software. The results indicate that work motivation and employee engagement have a positive and significant effect on employee performance at a Garut souvenir shop. This suggests that enhancing work motivation and employee engagement is a key strategy for addressing declining performance in local retail companies.*

Keywords: Work Motivation, Employee Engagement, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap *employee performance* pada karyawan salah satu ritel oleh-oleh Garut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan, yang tercermin dari fluktuasi dan penurunan target penjualan periode Juli-November 2025 serta rendahnya motivasi kerja dan *employee engagement* berdasarkan hasil pra-survey. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan populasi 52 karyawan dan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert sebagai alat pengukuran jawaban responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan salah satu oleh-oleh garut. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan *employee engagement* merupakan strategi kunci untuk mengatasi penurunan kinerja di perusahaan ritel lokal.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Kontribusi sumber daya manusia dalam perusahaan sangat krusial bagi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan karena berfungsi sebagai penggerak yang memastikan sumber daya lainnya dapat berjalan dan dimanfaatkan dengan efektif. SDM menjadi faktor penentu perkembangan suatu organisasi, baik maju maupun mundurnya organisasi (Djafar et al., 2025). Keberadaan SDM dalam perusahaan dipandang sebagai elemen yang memiliki potensi besar dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional, setiap potensi yang dimiliki karyawan harus dioptimalkan agar mampu menghasilkan output yang terbaik bagi perusahaan (Saputra, 2023).

Tingkat efektivitas kinerja karyawan (*employee performance*) menjadi indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Noe, 2019). Secara konsep, *employee performance* adalah tingkat kemampuan individu dalam menghasilkan output berdasarkan dengan tanggung jawab dan peran yang telah ditetapkan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Untuk mengukur *employee performance* tersebut, organisasi umumnya menggunakan instrument penilaian berupa *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditetapkan perusahaan.

Data KPI penjualan Khasna Central Oleh-Oleh Garut periode Juli hingga November 2025 menunjukkan tren penurunan yang konsisten. Penjualan pada bulan Juli tercatat sebesar Rp768.721.230 dalam kondisi stabil, kemudian mengalami penurunan berturut-turut: turun 3,4% pada Agustus (Rp742.864.725), 1,8% pada September (Rp729.503.850), 8,3% pada Oktober (Rp669.310.661) , dan cenderung stagnan di angka Rp666.170.795 pada November. Pola penurunan yang berlangsung secara konsisten selama lima bulan berturut-turut tanpa pemulihan mengindikasikan adanya permasalahan sistemik dalam aspek pengelolaan SDM di bagian operasional toko.

Tabel 1. Key Performance Indicator Penjualan

Bulan (2025)	Penjualan (Rp)	Perubahan (%)	Keterangan
Juli	768.721.230	-	Stabil / sesuai target
Agustus	742.864.725	-3,4%	Terjadi penurunan awal
September	729.503.850	-1,8%	Penurunan berlanjut
Oktober	669.310.661	-8,3%	Penurunan signifikan
November	666.170.795	-0,5%	Cenderung stagnan

Sumber : Khasna Central Oleh-Oleh Garut (2025)

Dilakukan pra-survei kepada 10 karyawan Khasna Central Oleh-Oleh Garut mengindikasikan bahwa rendahnya motivasi kerja dan *employee engagement* menjadi faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja tersebut. Pada dimensi *employee performance*, 40% karyawan tidak memastikan kualitas produk sebelum diserahkan kepada pembeli, 60% belum memenuhi target kerja yang ditetapkan manajemen, dan 70% tidak hadir tepat waktu. Pada dimensi motivasi kerja, 40% merasa balas jasa belum memadai, 50% menilai kondisi fasilitas kerja kurang mendukung, dan 60% belum konsisten memberikan pelayanan optimal. Pada dimensi *employee engagement*,

40% kurang bersemangat saat jam sibuk, 60% belum merasakan kebanggaan mendalam terhadap pekerjaan, dan 70% kesulitan berkonsentrasi penuh saat melayani pelanggan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang bervariasi terkait kedua variabel tersebut terhadap *employee performance*. Pada penelitian (Darussalam & Khaerul, 2025) mengungkapkan bahwa *employee engagement* dan motivasi memiliki pengaruh bersama secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada (Jely & Siska, 2025) mengungkapkan bahwa *employee engagement* dan motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Namun, pada (Medina et al., 2024) menemukan hasil yang berbeda, dalam situasi di mana motivasi kerja tidak begitu memengaruhi *employee performance*, sementara *employee engagement* terbukti berpengaruh signifikan. Inkonsistensi temuan tersebut memperkuat urgensi penelitian lebih lanjut, khususnya dalam konteks yang berbeda.

Kontribusi kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada konteks dan objek kajian yang belum banyak dijangkau literatur manajemen SDM, yaitu objek penelitian dengan perusahaan ritel lokal berbasis produk oleh-oleh khas daerah. Dengan karakteristik kerja yang khas yaitu menghadapi tekanan emosional pekayanan pelanggan yang tinggi akibat lonjakan pengunjung tidak merata sepanjang tahun, fluktuasi target penjualan harian yang mengikuti siklus kunjungan wisatawan, dan *employee engagement* pada konteks ini tidak semata dibentuk oleh insentif finansial, melainkan oleh budaya kerja kekeluargaan dan kedekatan personal yang menjadi ciri khas ritel lokal, sebuah dinamika yang secara substansial berbeda dari studi-studi sebelumnya yang umumnya dilakukan pada perusahaan besar atau sektor ritel modern.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap *employee performance* karyawan Khasna Central Oleh-Oleh Garut. Studi ini diharapkan mampu memberikan gambaran berdasarkan data nyata tentang peran motivasi kerja serta *employee engagement* dalam meningkatkan *employee performance*.

Berdasarkan pendahuluan dan penelitian, sehingga bisa dirumuskan hipotesis dalam observasi ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada Khasna Central Oleh-Oleh Garut

H2 : *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada Khasna Central Oleh-Oleh Garut

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal seseorang yang muncul dari inspirasi, semangat, serta keinginan untuk melaksanakan aktivitas dengan ketulusan hati, keikhlasan, dan dedikasi penuh, sehingga menghasilkan pencapaian berkualitas, Afandi menegaskan bahwa motivasi kerja sangat berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan, pemberian imbalan, serta kondisi kerja yang mendukung, sehingga tingginya motivasi kerja akan berdampak positif terhadap berbagai aspek. Definisi tersebut sejalan dengan pandangan (Fatya et al., 2024) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong karyawan agar mampu mengoptimalkan kekuatan dan potensi yang dimilikinya, sehingga dapat bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Robbins dalam (Susanti, 2025) motivasi didefinisikan sebagai proses yang memengaruhi seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang, jalan yang ditempuhnya, dan seberapa lama ia bertahan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian pemaparan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak secara sungguh-sungguh, terarah, dan berkelanjutan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja tidak hanya sekadar soal keinginan personal melainkan juga dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, pemberian imbalan, serta kondisi kerja yang mendukung.

2.2 *Employee Engagement*

Employee Engagement dapat dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang bersifat relatif stabil dan memberikan kepuasan dalam konteks pekerjaan. Kondisi ini tidak hanya muncul sebagai reaksi emosional sementara, tetapi mencerminkan tingkat keterikatan karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek kognitif, emosional, maupun fisik terhadap pekerjaannya Schaufeli (2002). Dikutip dari Medina (2024) menurut Sugiyono, *employee engagement* suatu kondisi dimana karyawan memiliki antusiasme, komitmen tinggi, dan memiliki ikatan emosional dengan pekerjaan yang dijalankan, serta merasakan rasa memiliki terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, yang merupakan bagian dari *employee engagement* yang optimal akan berkontribusi pada peningkatan performa kinerja karyawan. Adisti (2024) menambahkan bahwa *employee engagement* meliputi dedikasi untuk berkontribusi secara maksimal guna mencapai hasil

yang optimal,serta kapasitas dalam mengelola waktu secara efektif dan merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian *employee engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang relatif stabil, ditandai oleh tingkat keterikatan karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempat mereka bekerja. Keterikatan ini tidak bersifat sementara atau sekadar reaksi emosional, melainkan mencerminkan keterlibatan karyawan secara menyeluruh yang mencakup aspek kognitif, emosional, dan fisik. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi menunjukkan antusiasme, komitmen, serta dedikasi dalam menjalankan tugas, disertai kemampuan mengelola waktu secara efektif dan merasakan kepuasan kerja. Dengan demikian, *employee engagement* berperan sebagai faktor penting yang mendorong kontribusi optimal karyawan dan berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi.

2.3 *Employee Performance*

Mangkunegara (2017) menyampaikan *employee performance* (kinerja karyawan) berkaitan dengan hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan, yang menunjukkan baik kualitas maupun besarnya upaya yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diembannya. *Employee Performance* mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menunjukkan sejauh mana karyawan dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Jely (2025) menegaskan bahwa kinerja sebagai capaian yang dihasilkan oleh individu maupun kolektif dalam organisasi berdasarkan otoritas dan tanggung jawab yang dimiliki guna merealisasikan tujuan organisasi ini bersifat legal, sesuai dengan peraturan, dan sejalan dengan prinsip-prinsip etika dan moral. Kinerja karyawan mencerminkan output kerja individu yang selaras dengan standar operasional yang berlaku, meliputi jumlah dan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan, maka perusahaan perlu merancang strategi pengembangan kinerja untuk menjamin tercapainya sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan seseorang yang kinerjanya melampaui standar yang ditetapkan telah bekerja dengan baik Nafirah (2025).

Merujuk pada berbagai pendapat dengan mempertimbangkan pendapat ahli yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *employee performance* atau kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau tim di dalam suatu perusahaan, dengan mempertimbangkan baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, legal, dan etis, serta

menunjukkan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang mampu menghasilkan output kerja sesuai atau melebihi standar operasional yang berlaku dapat dikategorikan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan menjadi aspek strategis bagi perusahaan guna memastikan tercapainya sasaran organisasi secara optimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode kuesioner untuk menyelidiki bagaimana faktor-faktor independen memengaruhi faktor dependen secara empiris dengan data numerik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Khasna Central Oleh-Oleh Garut, dengan sampel sejumlah 52 orang. Teknik sampling pendekatan yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh, yang mengindikasikan setiap individu dari populasi tersebut termasuk dalam sampel penelitian karena ukuran populasi yang relatif terbatas (Sugiyono, 2019).

Data primer diperoleh dengan menggunakan survei Skala *Likert* 1-5 dengan 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju yang disusun sesuai dengan kriteria untuk setiap variabel, serta dilengkapi wawancara singkat dan observasi guna memperkuat keakuratan data. Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi internal perusahaan dan literatur akademik yang relevan. Instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat dipastikan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2021)

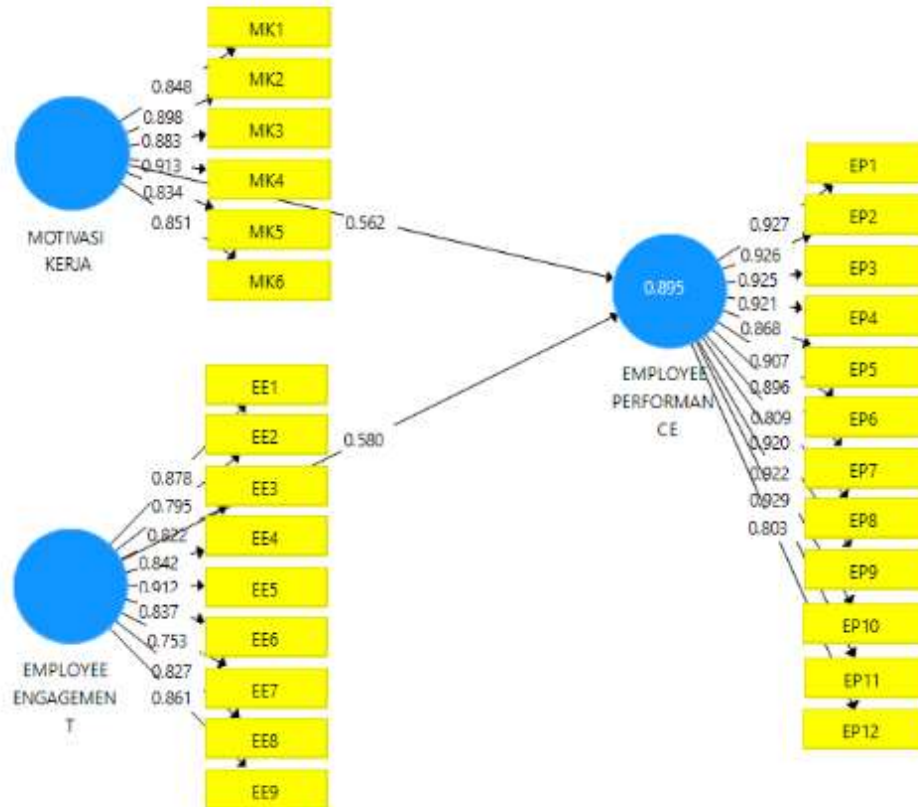
Pada variabel Motivasi Kerja (X1) diukur menggunakan 3 Indikator, *Employee Engagement* (X2) diukur menggunakan 3 indikator, dan *Employee Performance* (Y) diukur menggunakan 3 indikator.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) melalui bantuan software SmartPLS 3.0. Pada pengujian model dilakukan dua fase, yaitu model pengukuran dan model struktural. Evaluasi model pengukuran difokuskan pada pengujian validitas serta reliabilitas indikator yang mempresentasikan konstruk laten, melalui pemeriksaan *convergent validity*, *discriminant validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *composite reliability*, dan *cronbach's alpha* terhadap standar yang ditentukan. Sedangkan, penilaian model struktural bertujuan mengevaluasi relasi antarvariabel laten dengan mengukur nilai *R-Square* (kekuatan model), *F-Square* (besaran pengaruh), serta *Q-Square* (relevansi prediktif) (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model (Pengukuran)

a. Convergent Validity



Gambar 1. Nilai Loading Factor

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Pada validitas konvergen, indikator dinyatakan valid ketika loading factornya $> 0,70$, meskipun dalam studi eksploratori, nilai dalam rentang $0,50 - 0,60$ masih layak digunakan. Berdasarkan hasil menunjukkan semua indikator dapat dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan *convergent validity* yaitu diatas $0,70$, meskipun masih ada indikator yang dibawah $0,70$ tetapi masih antara $0,50 - 0,60$ sehingga masih dapat diterima.

b. Discriminant Validity

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity

	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee Performance</i>	Motivasi Kerja
EE1	0.878	0.639	0.243
EE2	0.795	0.6	0.271
EE3	0.822	0.543	0.163
EE4	0.842	0.646	0.304

EE5	0.912	0.724	0.333
EE6	0.837	0.643	0.206
EE7	0.753	0.669	0.529
EE8	0.827	0.631	0.243
EE9	0.861	0.795	0.441
EP1	0.692	0.927	0.773
EP10	0.712	0.922	0.708
EP11	0.757	0.929	0.735
EP12	0.689	0.803	0.547
EP2	0.754	0.926	0.672
EP3	0.706	0.925	0.727
EP4	0.734	0.921	0.700
EP5	0.632	0.868	0.732
EP6	0.779	0.907	0.68
EP7	0.668	0.896	0.746
EP8	0.683	0.809	0.571
EP9	0.687	0.92	0.755
MK1	0.357	0.683	0.848
MK2	0.335	0.693	0.898
MK3	0.291	0.664	0.883
MK4	0.345	0.725	0.913
MK5	0.348	0.672	0.834
MK6	0.261	0.624	0.851

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Berdasarkan analisis *cross-loading* yang dilakukan, dapat diambil suatu simpulan bahwa setiap ukuran indikator dalam variabel hasil penelitian ini menunjukkan bukti validitas diskriminan yang baik karena seluruh nilai *cross loading* pada variabel penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik karena seluruh nilai *cross loading* pada variabel terkait memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada faktor variabel lainnya.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Motivasi Kerja (X1)</i>	0.760
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0.701
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.805

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Tabel tersebut mengungkapkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,50, sehingga validitas terpenuhi. Dengan demikian, setiap faktor dapat menjelaskan lebih dari separuh variasi pada indikator-indikator yang membentuknya.

d. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0.937	0.950
Employee Engagement (X2)	0.946	0.955
Employee Performance (Y)	0.978	0.980

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* di atas 0,70 mengkonfirmasi reliability instrumen penelitian. Kondisi ini membuktikan bahwa instrumen memiliki keandalan dan kestabilan yang tinggi dalam evaluasi setiap faktor.

Analisa Inner Model (Struktural)

a. R-Square (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance (Y)	0.895	0.891

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Hasil analisis *R-Square* menunjukkan nilai 0,895 untuk *employee performance* (Y), yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Kontribusi bersama variabel Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* menjelaskan 89,5% variasi pada *Employee Performance*. Sisa 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang mungkin memengaruhi hasil.

b. F-Square (F^2)

Tabel 6. Hasil Uji F-Square (F^2)

	Motivasi Kerja (X1)	Employee Engagement (X2)	Employee Performance (Y)
Motivasi Kerja (X1)			2.591
Employee Engagement (X2)			2.762
Employee Performance (Y)			

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2026)

Hasil perhitungan *F-square* ditunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki dampak yang relatif besar terhadap *Employee Performance*, dengan nilai *F-square*

mencapai 2.591 Sebaliknya, variabel *Employee Engagement* terdapat pengaruh yang lebih besar terhadap *Employee Performance*, sebagaimana terlihat dari nilai *F-square* sebesar 2,762. Perbedaan nilai-nilai ini menunjukkan bahwa peran *Employee Engagement* dalam membentuk dan memengaruhi *Employee Performance* jauh lebih dominan dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja.

c. Q-Square (Q²)

Tabel 7. Hasil Uji Q-Square (Q²)

Q ² (=1-SSE/SSO)	
<i>Employee Performance</i> (Y)	0.673

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Berdasarkan perhitungan nilai Q² untuk variabel *employee performance* sebesar 0,673. Karena nilai Q² > 0, maka model memiliki *predictive relevance* yang baik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa model yang telah dibuat menunjukkan kemampuan prediksi yang baik dalam menguraikan variabel laten, apakah dari dalam atau dari luar. Oleh karena itu, model dalam studi ini dapat dinilai sebagai valid dan memiliki kapasitas prediksi yang cukup untuk data yang telah diamati.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
EE-> EP	0.580	0.585	0.064	9.127	0.000
MK-> EP	0.562	0.561	0.044	12.676	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Hasil pengolahan data penelitian ini, diketahui bahwa, nilai *t-statistik* untuk pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* mencapai 9,127 (> 1,96) dan *p-values* sebesar 0,000 (<0,05). Koefisien jalur (*original sample*) bernilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Dengan demikian H1 diterima artinya, *Employee Engagement* terdapat pengaruh terhadap *Employee Performance*. Konstruk Motivasi Kerja terhadap *Employee Performance* menunjukkan nilai *t-statistik* sebesar 12,676 (> 1,96) dengan *p-values* 0,000 (< 0,05). Koefisien jalur sebesar 0,562 (positif) menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dengan demikian H2 diterima, hal ini Motivasi Kerja terdapat pengaruh terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Employee Performance*

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memengaruhi *Employee Performance* (Y) secara positif dan signifikan, Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak internal yang secara konsisten mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam lingkungan ritel lokal. Dalam konteks ini motivasi tidak hanya memiliki hubungan dengan kompensasi finansial, tetapi juga berkaitan dengan pengakuan sosial dan apresiasi kerja yang memengaruhi perilaku pelayanan kepada pelanggan. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat *employee performance* mereka. Adapun pengaruh yang signifikan menegaskan bahwa motivasi kerja adalah elemen-elemen penting yang tidak boleh diabaikan dalam membangun *employee performance* karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dan profesional temuan ini

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hizkia (2023) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Edelweis (2025) temuan penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan menjalankan tugasnya, karena mampu meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Temuan menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X2) memengaruhi *Employee Performance* (Y) secara positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berfungsi sebagai keterikatan psikologis yang secara konsisten mendorong karyawan untuk mencurahkan usaha terbaiknya dalam lingkungan ritel lokal, di mana keterlibatan karyawan tidak semata-mata terbentuk dari kepuasan terhadap kondisi kerja, melainkan juga dipengaruhi oleh rasa memiliki terhadap perusahaan, komitmen terhadap tujuan organisasi, serta semangat untuk memberikan kontribusi nyata dalam pelayanan kepada pelanggan yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan *employee performance* secara menyeluruh. Adapun pengaruh yang signifikan menegaskan bahwa *employee engagement* adalah komponen penting yang tidak bisa diabaikan dalam membangun *employee performance* untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dan profesional.

Hasil penelitian sepadan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jely & Siska, 2025) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terjadi karena semakin tinggi *employee engagement* yang diberikan PT XYZ kepada karyawannya sehingga menciptakan dampak langsung pada peningkatan kinerja karyawannya. Tingkat keterlibatan karyawan atau perasaan yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi *employee performance*. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Nafirah (2025) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*. Dengan demikian, apabila karyawan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Khasna Central Oleh-Oleh Garut. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula *employee performance* yang dihasilkan. Demikian pula semakin kuat *employee engagement* karyawan terhadap perusahaan, maka semakin optimal *employee performance* yang dicapai.

Saran

Oleh karena itu, direkomendasikan kepada perusahaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi dan insentif, serta memperkuat *employee engagement* melalui pengakuan kontribusi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan emosional. Adapun saran secara operasional adalah sebagai berikut: Pada Motivasi Kerja, manajemen dapat memberikan insentif harian bagi karyawan yang mencapai target penjualan di atas rata-rata. Pada *Employee Engagement*, manajemen mengadakan kegiatan “*employee of the month*” dengan pengakuan publik di depan semua karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adisti, V. P., & Putri, K. K. (2024). *Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung*. 11(5), 4705–4713.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publisher.
- Darussalam, M. F., & Khaerul, R. A. (2025). *Pengaruh Employee Engagement dan*

- Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Agency Business Development PT Prudential Life Assurance. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 8(4), 910–918. <https://doi.org/10.31539/08ts2802>
- Edelweis, Pitriyani, M. (2025). Pengaruh Employee Engagement , Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat. *Jurnal Minfo Polgan*, 14, 542–552. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14781> e-ISSN
- Fatya, A., Rahmawati, E., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 401–410. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1157>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Mneegggunakan SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Emperis (3rd ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hizkia, Irvan, G. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1270–1280. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50090>
- Jely, A. Z., & Siska, L. P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 578–586.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Medina, N. P., Landra, N., Putra, M. S., Terbuka, U., & Denpasar, U. M. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*. 06(2), 246–273.
- Nafirah, S., Karhab, M. R. S., Muhammadiyah, U., Timur, K., Muhammadiyah, U., Timur, K., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2025). *Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pupr-Pera Provinsi Kaltim*. 8(2), 486–495.
- Noe, R. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. McFraw-Hill Education.
- Robbins, S., & Judge. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Schaufeli, S. G.-R. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Susanti, S. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Employe Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT.J&T Express Sepatan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 5(1), 529–536.