Abstrak

Sehubungan dengan pentingnya penetapan tujuan dalam organisasi (*Organizational Goal Setting)* yang sesuai dengan kriteria tujuan yang efektif akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai visi dan misi perusahaan, dengan tujuan yang jelas akan membentuk perilaku kerja karyawan sehingga setiap karyawan berusaha mencari metode terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Disamping itu *Organizational goal setting* juga mendorong karyawannya untuk lebih merasa terikat (*engaged*) karena karyawan merasa nyaman dan terarah secara emosional dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan bahkan melebih ekspektasi perusahaan terhadap karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya juga sehingga *Employee Engagement* menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh *Organizational Goal Setting* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational goal setting* terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel yang memediasi hubungan *organizational goal setting* terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 61 karyawan tetap di divisi WiBro PT.Telkom regional 7-Jawa Timur. Analisis pada penelitian ini menggunakan *Path analysis.* Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang siginfikan pada kedua hipotesis, yakni O*rganizational goal setting* berpengaruh langsung pada kinerja karyawan dan hipotesis kedua *organizational goal setting* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan *dengan employee engagement* sebagai variabel intervening.

Kata kunci: *Organizational Goal Setting, Employee Engagement, Engaged*, Kinerja Karyawan