

ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGRO ABADI CEMERLANG (AAC) DI KABUPATEN SANGGAU

Rahma Ditya Cindana

Email: cindanarahmaditya@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau. Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian dan untuk pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke perusahaan. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji F, uji T, dan Uji Koefisien Determinasi dengan alat bantu SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang. (3) *Employee Engagement* dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan.

Kata Kunci: *employee engagement*, kompetensi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keterlibatan karyawan atau *employee engagement* tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan karena karyawan adalah penggerak dari perusahaan itu sendiri. *Employee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi dan dapat memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Keterikatan karyawan dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Riset dari penelitian yang telah dilakukan mengatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan dari *employee engagement* dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Setiawan & Handoyo, 2017). Dari fakta yang ada pada penelitian terdahulu dapat dipastikan semakin tinggi *employee engagement* pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Selain *employee engagement*, kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Suksesnya organisasi dalam mencapai visi dan targetnya sangat dipengaruhi oleh kualitas dari orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Perubahan lingkungan bisnis

yang begitu cepat sangat menuntut organisasi membekali diri dengan para pekerja yang memiliki kompetensi yang baik agar setiap pekerja dapat memberikan kontribusinya dengan maksimal karena mempunyai keterampilan dan keahlian yang baik. Dari riset penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Pramularso, 2018). Dari fakta penelitian yang ada dapat dipastikan semakin baik kompetensi yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat apakah terdapat fenomena pengaruh *employee engagement* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Keunikan penelitian ini terdapat pada objek penelitian yaitu karyawan PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau, dimana tanggapan mereka mengenai *employee engagement*, kompetensi serta kinerja itu tidak sama. Selain tanggapan yang bervariasi, selama masa pandemi PT Agro Abadi Cemerlang juga tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran seperti perusahaan lain. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada rentang waktu serta lokasi penelitian yang digunakan.

KAJIAN PUSTAKA

Employee Engagement

Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, sikap dan emosional selama menjalankan peran mereka di dalam organisasi. Khan dalam Febriansyah & Ginting (2020: 7) menyatakan bahwa terdapat tiga hal yang harus ada ketika pekerja dikatakan *engaged*, antara lain kebermaknaan, keamanan, dan kesediaan. Robbins (2016: 48) berpendapat bahwa keikutsertaan para pekerja, rasa puas, serta rasa antusias yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap aktivitas yang dilaksanakannya merupakan suatu konsep dari *employee engagement*.

Employee engagement dapat membentuk sumber daya manusia untuk terus bertumbuh dan mengikutsertakan semua tingkatan karyawan yang ada pada organisasi terkait untuk memberikan semaksimal mungkin usahanya dalam mencapai visi dan misi organisasinya (Febriansyah & Ginting, 2020: 4). Karyawan yang terlibat dengan

pekerjaannya memiliki semangat yang luar biasa dan merasakan eratnya hubungan antara ia dan perusahaan tempatnya bekerja, sebaliknya hal ini tidak dirasakan oleh karyawan yang tidak terlibat, mereka hanya sekedar mengisi waktu saja ketika bekerja (Robbins, 2016: 48). Lockwood dalam Febriansyah & Ginting (2020: 4) mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan berlaku bagi semua pekerja baik yang berkemampuan tinggi maupun rendah untuk meningkatkan produktivitas, dimana mereka dapat bekerja semaksimal mungkin, untuk meningkatkan nama baik perusahaan dan menghadirkan keuntungan bagi semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan. Teori dari Febriansyah & Ginting (2020: 4) menunjukkan adanya hubungan *employee engagement* dengan kinerja, dimana *employee engagement* bisa membantu karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka supaya bisa memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan *Gallup the Consulting Organization*, terdapat 3 tipe karyawan yang berbeda, antara lain:

1. *Engaged*
Seorang karyawan dikatakan "*Engaged*" ketika ia bekerja dengan penuh semangat dan merasakan hubungan yang erat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Kemudian ia dapat menciptakan inovasi baru dan memajukan organisasinya.
2. *Not Engaged*
Karyawan dikatakan "*Not engaged*" jika karyawan bekerja seperti "*sleepwalking*" atau jika karyawan hanya menghadirkan fisiknya saja tetapi pikirannya tidak terfokus pada pekerjaannya. Karyawan hanya menghabiskan waktunya di tempat kerja, bukan energi atau semangat yang dimilikinya.
3. *Actively Disengaged*
Seorang karyawan dikatakan "*actively disengaged*" ketika ia merasa tidak suka terhadap pekerjaannya, bahkan karyawan tersebut berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan tidak akan sama dengan teman kerjanya yang terikat (*engaged*).

Schaufeli et al. dalam Kartono (2017: 19-20) menyatakan bahwa keterikatan dapat digambarkan dengan kondisi fikiran baik yang ditampilkan lewat semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorption*). Untuk lebih jelasnya, aspek-aspek *engagement* dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Vigor*

Vigor atau semangat menggambarkan sebuah usaha untuk terus semangat ketika seseorang sedang bekerja dan niat untuk tidak pernah menyerah dalam menghadapi kegagalan, mau berusaha dengan sungguh-sungguh, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication*

Dedication atau dedikasi digambarkan dengan suatu perasaan yang bermakna, kreativitas, dan rasa bangga. Dedikasi juga terlihat dengan adanya pengorbanan fisik atau tenaga, ide, serta waktu dari karyawan untuk mencapai visi dan misi demi keberhasilan perusahaannya.

3. *Absorption*

Absorption atau keterikatan dapat dilihat dari karyawan yang benar-benar menikmati aktivitasnya dalam bekerja, dengan fokus yang tinggi serta kemauan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa bahwa waktu cepat berlalu, dan karyawan tersebut tidak mudah untuk melepaskan diri dari aktivitasnya ketika ia bekerja.

Kompetensi

Kompetensi berawal dari konsep individu yang memiliki tujuan untuk mempelajari, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan agar dapat bekerja dengan prestasi yang sangat baik. Kompetensi sering disamakan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu sehingga saling mempengaruhi semua aspek dalam organisasi. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Kompetensi membantu setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan berbagai aspek yang ada dalam diri individu tersebut seperti kemampuan serta keahliannya yang mendukung proses penyelesaian pekerjaannya (Busro, 2018: 26). Pendapat lain menyatakan bahwa kompetensi merupakan ciri-ciri seseorang yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang efektif atau lebih unggul pada beberapa pekerjaan tertentu (Tannady, 2017: 387). Adapun peran kompetensi salah satunya yaitu dapat mempengaruhi pencapaian suatu organisasi melalui semua aktivitas yang ada pada organisasi tersebut, dan tentu saja tidak terlepas dari kuatnya fondasi yang sudah tertanam pada organisasi tersebut (Busro, 2018: 29). Pada dasarnya, kompetensi sumber daya manusia merupakan pendorong dan penentu kinerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat

Moeheriono (2020: 10) yang menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat kuat, hal ini dapat dilihat dari hubungan antar keduanya, yaitu hubungan sebab akibat.

Busro (2018: 35) mengemukakan bahwa kompetensi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), adalah kesadaran dalam bidang kognitif yang indikatornya meliputi:
 - a. Identifikasi belajar, dan
 - b. Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang terdapat di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman sikap dan perilaku yang dimiliki oleh individu, indikatornya meliputi:
 - a. Pemahaman yang baik mengenai karakteristik, dan
 - b. Kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), yaitu suatu standar watak yang sudah diyakini dan menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya:
 - a. Kejujuran,
 - b. Keterbukaan,
 - c. Demokratis.
4. Kemampuan (*skill*), merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan indikator:
 - a. Metode kerja yang dirasa lebih efektif, dan
 - b. Efisien.
5. Sikap (*attitude*), adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap sesuatu yang datang dari luar dengan indikatornya:
 - a. Reaksi atas krisis ekonomi, dan
 - b. Perasaan mengenai peningkatan gaji.
6. Minat (*interest*), yaitu keinginan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan indikatornya:
 - a. Kegiatan kerja, dan
 - b. Semangat kerja.

Tannady (2017: 391) berpendapat bahwa kompetensi dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Kompetensi Dasar (*Threshold Competency*)

Threshold Competency merupakan ciri-ciri utama yang wajib dimiliki oleh seseorang sehingga bisa melaksanakan pekerjaannya.

2. Kompetensi Pembeda (*Differentiating Competency*)

Differentiating Competency merupakan bagian yang melainkan individu yang memiliki kinerja tinggi dan rendah.

Konsep kompetensi sudah mulai dipraktekkan dalam beragam aspek dari manajemen sumber daya manusia. Ruky dalam Busro (2018: 28) mengemukakan manfaat digunakannya konsep kompetensi dalam perusahaan-perusahaan besar, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Sebagai alat seleksi karyawan, standar kompetensi dapat digunakan untuk memilih calon karyawan yang terbaik.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk mengembangkan sistem kompensasi yang dianggap lebih adil.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi, konsep kompetensi menjadi sarana untuk mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang.
6. Menyelaraskan perilaku kerja terhadap nilai-nilai organisasi, dengan mengomunikasikan nilai-nilai-dan hal penting bagi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009: 67) bahwa kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang ada pada dirinya, kemudian hasilnya dapat dilihat dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikannya. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian karyawan yang bekerja sesuai dengan segala aturan dan langkah-langkah yang ada pada pekerjaannya (Bangun, 2012: 231). Para pekerja dengan kinerja yang unggul, menjadi kunci organisasi berhasil mencapai tujuannya (Sudarmanto, 2020: 6).

Standar kinerja dibutuhkan untuk menilai kinerja atau performa karyawan dan departemen. Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk bisa diselesaikan, dan dijadikan pembanding terhadap tujuan maupun target yang akan dicapai (Bangun, 2012: 231). Jika tidak ada standar kinerja, maka penilaian kerja tidak mudah untuk dilakukan. Busro (2018: 95) berpendapat bahwa penilaian atau evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah sudah menacapi target pekerjaan yang dibebankan padanya.

Tannady (2017: 156) menyatakan ada beberapa fungsi dari standar kinerja antara lain:

1. Sebagai bahan dalam menentukan keberhasilan maupun ketidakberhasilan kinerja karyawan dan departemen.
2. Sebagai alat untuk memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi yang terbaik.
3. Sebagai alat yang bisa memuaskan pengembangan diri karyawan, bagi karyawan yang berhasil mendapati target kerja akan mendapati kepuasan dalam bekerja.
4. Memberikan arahan untuk karyawan dalam bekerja, karyawan merasa dibimbing dan diberi batas serta kendali dalam bekerja.
5. Standar kinerja bisa menjadi alat pengawasan bagi manajemen untuk mengukur efektivitas tercapainya visi.

Kinerja karyawan terdiri dari 5 dimensi yaitu (Bangun, 2012: 233):

1. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menggambarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan
Karyawan memiliki kinerja yang baik jika bisa menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu
Terdapat beberapa pekerjaan yang memiliki karakteristik berbeda, ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan lain maka, proses itulah yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
4. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan dengan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. Ada pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

5. Kemampuan Kerjasama

Ada beberapa pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh dua orang karyawan bahkan lebih, sehingga sangat dibutuhkan kerja sama antar karyawan, kinerja karyawan bisa dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan teman kerja lainnya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasi, bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih (Surahman, Rachmat, & Supardi, 2016: 8). Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PT Agro Abadi Cemerlang yang berlokasi di Dusun Enggadai, Kecamatan Meliau, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan, yang di mulai dari bulan Oktober 2021 hingga bulan Desember 2021. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan data pendukung lainnya. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada kantor PT Agro Abadi Cemerlang Tahun 2021 yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2016: 156). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Agro Abadi Cemerlang pada Tahun 2021 sebanyak 38 orang. Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah teknik analisis dengan metode kuantitatif. Pada penelitian ini aplikasi SPSS 22 digunakan untuk uji statistik. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Likert*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2016: 52) berpendapat bahwa uji validitas merupakan suatu pengukuran untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur

oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 52). R tabel didapatkan dari banyaknya data yang ada pada penelitian ini yaitu 38 data, karena R tabel yang digunakan pada *level of significance* 5 persen, maka r tabel pada penelitian ini adalah 0,320. Berikut merupakan teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas:

1. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan sah atau valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan tidak sah atau tidak valid.

TABEL 1
REKAP HASIL UJI VALIDITAS

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,681	0,32	Valid
2	X1.2	0,769	0,32	Valid
3	X1.3	0,745	0,32	Valid
4	X1.4	0,71	0,32	Valid
5	X1.5	0,584	0,32	Valid
6	X1.6	0,602	0,32	Valid
7	X1.7	0,173	0,32	Tidak Valid
8	X1.8	0,369	0,32	Valid
9	X1.9	0,57	0,32	Valid
10	X2.1	0,482	0,32	Valid
11	X2.2	0,551	0,32	Valid
12	X2.3	0,647	0,32	Valid
13	X2.4	0,576	0,32	Valid
14	X2.5	0,651	0,32	Valid
15	X2.6	0,522	0,32	Valid
16	X2.7	0,427	0,32	Valid
17	X2.8	0,369	0,32	Valid
18	X2.9	0,395	0,32	Valid
19	X2.10	0,266	0,32	Tidak Valid
20	X2.11	0,648	0,32	Valid
21	X2.12	0,47	0,32	Valid
22	X2.13	0,674	0,32	Valid
23	X2.14	0,711	0,32	Valid
24	X2.15	0,732	0,32	Valid
25	Y1.1	0,648	0,32	Valid
26	Y1.2	0,569	0,32	Valid
27	Y1.3	0,612	0,32	Valid
28	Y1.4	0,487	0,32	Valid
29	Y1.5	0,66	0,32	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
30	Y1.6	0,654	0,32	Valid
31	Y1.7	0,673	0,32	Valid
32	Y1.8	0,568	0,32	Valid
33	Y1.9	0,772	0,32	Valid
34	Y1.10	0,557	0,32	Valid
35	Y1.11	0,845	0,32	Valid
36	Y1.12	0,688	0,32	Valid

Sumber data olahan 2021

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk menilai suatu angket yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2016: 47). Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach alpha* dari variabel *employee engagement* (X1) sebesar 0,757 kemudian kompetensi (X2) sebesar 0,742 serta kinerja karyawan (Y) sebesar 0,758. Dengan demikian dapat diketahui bahwa masing-masing item pada variabel ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,60.

3. Rekap Hasil Uji Asumsi Klasik

TABEL 2
REKAP HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Nilai <i>Asymp.Sig. (2 tailed)</i> .200c.d	Data normal
Uji Linearitas	Nilai sig. variabel X1 0,643	Lulus
	Nilai sig. variabel X2 0,396	
Uji Multikolinearitas	Nilai VIF 2,199	Lulus
Uji Heteroskedastisitas	Nilai sig. variabel X1 0,320	Lulus
	Nilai sig. variabel X2 0,502	

Sumber data olahan 2021

Berdasarkan Tabel Rekap Hasil Uji Asumsi Klasik, dapat dilihat bahwa semua uji asumsi klasik pada masing-masing variabel di penelitian ini dinyatakan lulus.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan asumsi klasik regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan alat untuk menganalisis hubungan antara dua variabel

maupun lebih, selain itu pada analisis ini juga dapat menggambarkan arah hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2016:94). Berikut merupakan hasil dari uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 3

TABEL 3
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,041	6,347		,164	,871
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,470	,225	,313	2,086	,044
	KOMPETENSI	,563	,156	,542	3,614	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan IBM SPSS 22, 2021

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda pada Tabel 3 didapatkan persamaan model regresi berikut:

$$Y = 0,313X_1 + 0,542X_2$$

Dari model regresi yang telah didapatkan, maka inilah penjelasannya:

- Koefisien regresi variabel *employee engagement* mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,313 yang berarti variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *employee engagement*, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT Agro Abadi Cemerlang.
- Koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,542 yang berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT Agro Abadi Cemerlang.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel bebas, nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016: 95). Apabila semakin tinggi angka yang ditunjukkan oleh R^2 atau *R Squared* maka semakin besar pula pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016: 95). Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 4.

TABEL 4
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
MODEL SUMMARY^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.622	2,66088
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, EMPLOYEE ENGAGEMENT				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data Olahan IBM SPSS 22, 2021

Berdasarkan Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai *R Square* adalah sebesar 0,642 atau 64,2 persen yang berarti bahwa variabel *employee engagement* dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau berpengaruh sebesar 64,2 persen. Kemudian sisanya yaitu sebesar 35,8 persen dipengaruhi oleh variabel maupun faktor-faktor lainnya.

6. Rekap Hasil Uji Asumsi Klasik

TABEL 4
REKAP HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
Uji F	Nilai Signifikan 0,000	Berpengaruh Simultan
Uji T	Nilai Sig. variabel X1 0,044	Berpengaruh Parsial
	Nilai Sig. variabel X2 0,001	

Sumber data olahan 2021

Berdasarkan Tabel Rekap Hasil Uji Hipotesis, dapat dilihat bahwa semua uji Hipotesis pada masing-masing variabel di penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan dalam bab empat, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan *employee engagement* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau, maka **H1 diterima**.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau, maka **H2 diterima**.
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau, maka **H3 diterima**.

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan peneliti tentang *employee engagement*, kompetensi, dan kinerja karyawan pada PT Agro Abadi Cemerlang di Kabupaten Sanggau, diharapkan kepada pihak manajemen perusahaan untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan tingkat keterlibatan dan kompetensi dengan cara menunjukkan kepedulian, mengadakan kegiatan di luar pekerjaan, promosi jabatan, dan membuat lingkungan kerja yang nyaman. Kemudian dari cara-cara tersebutlah karyawan diharapkan dapat mencapai kinerja dengan hasil yang lebih optimal lagi.
2. Kontribusi variabel *employee engagement* dan kompetensi pada penelitian ini sebesar 64,2 persen yang menggambarkan bahwa model tersebut termasuk dalam kategori kuat (Sugiyono, 2017: 257), sedangkan sisanya sebesar 35,8 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga peneliti merekomendasikan untuk penelitian berikutnya menambahkan variabel-variabel bebas lain seperti motivasi kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja yang mungkin lebih besar lagi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Febriansyah, H. & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A. W. & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 46.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16 (judul asli: *Organizational Behavior*). Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Surahman, Rachmat, M, Supardi, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bahan Ajar Cetak Farmasi.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.